

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/3 DU 11 FÉVRIER 2012

	<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.....	134

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/3

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bâtiment (Ile-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM])</b> : avenant n° 4 du 30 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	4
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : avenant n° 26 du 30 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	6
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : avenant n° 27 du 30 novembre 2011 relatif aux indemnités de repas pour l'année 2012.....	8
<b>Blanchisserie, laverie, location de linge</b> : accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	9
<b>Couture (région parisienne)</b> : accord du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle .....	12
<b>Cuisine (magasins prestataires de services)</b> : accord du 17 novembre 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	24
<b>Cuisine (magasins prestataires de services)</b> : avenant n° 1 du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine ».....	28
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2011-43 du 19 novembre 2011 .....	31
<b>Hôtellerie de plein air</b> : accord du 20 décembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien de l'emploi des personnes handicapées .....	32
<b>Hôtellerie et restauration (personnel)</b> : avenant n° 2 du 14 décembre 2011 à l'accord du 16 décembre 2009 relatif au financement du FPSPP .....	38
<b>Métallurgie (Thiers)</b> : avenant n° 63 du 9 décembre 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2011.....	41
<b>Métallurgie (Thiers)</b> : avenant n° 64 du 9 décembre 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	43
<b>Métallurgie (Thiers)</b> : avenant n° 65 du 9 décembre 2011 relatif aux salaires des travailleurs à domicile au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	45
<b>Meunerie</b> : accord du 17 novembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP .....	47
<b>Ports et manutention (Bordeaux)</b> : avenant n° 35 du 28 novembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012 .....	50

<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>55</b>
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil » .....</b>	<b>57</b>
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 15 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP .....</b>	<b>106</b>
<b>Travaux publics (Bretagne [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>109</b>
<b>Travaux publics (Bretagne [ETAM]) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>111</b>
<b>Travaux publics (Bretagne [ouvriers, ETAM]) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....</b>	<b>113</b>
<b>Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>115</b>
<b>Travaux publics (Ile-de-France [ETAM]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>117</b>
<b>Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....</b>	<b>119</b>
<b>Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....</b>	<b>122</b>
<b>Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>124</b>
<b>Travaux publics (Limousin [ETAM]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>126</b>
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers]) : accord du 24 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>128</b>
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 24 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>130</b>
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM]) : accord du 24 novembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 .....</b>	<b>132</b>

Brochure n° 3354

**BÂTIMENT**

IDCC : 2707. – **ETAM**  
**(Ile-de-France**  
**hors Seine-et-Marne)**

AVENANT N° 4 DU 30 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250101M  
IDCC : 2707

Entre :

La fédération française du bâtiment Grand Paris ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union des syndicats FO BTP bois, papier-carton, céramiques et annexes Paris Ile-de-France ;

La confédération française de l'encadrement CGC BTP Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne).

**Article 2**

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 430
B	1 510

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 615
D	1 805
E	1 940
F	2 310
G	2 565
H	2 805

### **Article 3**

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**  
**(Région parisienne)**

AVENANT N° 26 DU 30 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250098M  
IDCC : 1740

Entre :

La fédération française du bâtiment Grand Paris ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union des syndicats FO BTP bois, papier-carton, céramiques et annexes Paris Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 4.8 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses générales, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les revalorisations des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

Valeur du point (VP) : 7,60 €.

Partie fixe (PF) :

– 270 € pour le coefficient 150 ;

– 123 € pour le coefficient 170 ;

– 134 € pour le coefficient 185 ;

- 104 € pour le coefficient 210 ;
- 52 € pour le coefficient 230 ;
- 10 € pour le coefficient 250 ;
- 28 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 410
– position 2	170	1 415
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 540
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 700
– position 2	230	1 800
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 910
– position 2	270	2 080

### Article 3

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**  
**(Région parisienne)**

AVENANT N° 27 DU 30 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250099M  
IDCC : 1740

Entre :

La fédération française du bâtiment Grand Paris ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union des syndicats FO BTP, bois, papier-carton, céramiques et annexes Paris Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnité de repas figurant au paragraphe *a* de l'article 8 du chapitre III du titre III de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est fixé à 9 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 2**

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1250081M  
IDCC : 2002

**PRÉAMBULE**

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Le présent accord décline les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

*Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie).

**Article 2**

*Désignation de l'OPCA*

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie.

**Article 3**

*Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune*

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la CPNEF (commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de la branche).

Elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire d'OPCALIA.

## **Article 4**

### *Dispositions financières*

#### **4.1. Entreprises employant moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche – un versement correspondant à 0,80 % des rémunérations versées pendant l'année précédente dont :

- 0,65 % au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

#### **4.2. Entreprises employant au minimum 10 salariés**

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche – un versement correspondant à 0,50 %, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre de la contribution de professionnalisation.

## **Article 5**

### *Conditions d'application de l'accord*

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

## **Article 6**

### *Durée de l'accord et extension*

Le présent accord modifie, dès son arrêté d'extension, l'accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, sur les sujets visés aux articles 1 à 5 et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective interrégionale.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 18 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FFPB ;  
GEIST.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC ;

THC CGT ;

FETS FO.

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1250087M  
IDCC : 303

**PRÉAMBULE**

Le présent accord décline pour les entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne les dispositions de l'accord national interprofessionnel conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels repris dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 ainsi que les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années en particulier l'accord du 15 novembre 2004 relatifs aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture, du protocole paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011 désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires dudit texte, en particulier de la branche couture.

La mondialisation de l'économie et le développement de la concurrence internationale nécessitent que les entreprises de mode et leurs salariés soient de plus en plus réactifs en termes de produits et d'organisation afin de satisfaire les demandes des différents marchés où elles s'implantent et se développent et de rester performantes.

Dans ce contexte de mutation aux enjeux humains, économiques et techniques, les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'employabilité des salariés tant à l'interne qu'à l'externe et rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

La préservation et la transmission des savoir-faire demeurent également une des préoccupations essentielles de la branche.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

Elles conviennent pour répondre aux besoins économiques des entreprises et aux aspirations des salariés et pour maintenir l'emploi :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- d'améliorer l'insertion des jeunes dans les entreprises ;

- de favoriser l’actualisation, le perfectionnement et le développement des compétences des salariés et d’accroître ainsi leur adaptabilité aux évolutions.

A cet égard, elles soulignent le rôle des instances représentatives du personnel et des personnels d’encadrement des entreprises dans le développement de la formation professionnelle au travers, notamment, de l’information des salariés sur les dispositifs de formation et de leur accompagnement dans l’élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

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

### *Champ d’application*

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant du champ d’application de la convention collective de la couture parisienne.

## **Article 2**

### *Objectifs et priorités*

Les parties considèrent comme prioritaire, au travers des actions mises en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle, d’élever le niveau des qualifications, de favoriser l’employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l’adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l’environnement économique et d’assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

Dans cette optique, elles considèrent comme prioritaires les actions d’accompagnement et de formation suivantes :

- les formations permettant d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d’organisation ;
- les formations des tuteurs ;
- les formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les formations au bénéfice des publics suivants :
  - les salariés n’ayant pas bénéficié d’actions de formation depuis 4 ans ;
  - les salariés relevant de l’article VI de l’accord du 21 février 2000 sur les classifications ;
  - les salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d’activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l’expérience ;
  - les salariés handicapés ;
  - les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
  - les salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
  - les seniors.

## **Article 3**

### *Développement de l’apprentissage et insertion des jeunes*

Les parties signataires soulignent l’importance qu’elles attachent à l’apprentissage qui constitue historiquement la première formule de formation alternée et dont le maintien et le développement doivent être encouragés dans la profession.

Elles rappellent que la branche a été agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage par la préfecture de la région Ile-de-France en application des dispositions du code du travail et notamment de son article L. 6242-2.

Elles conviennent parallèlement de définir dans le cadre du présent accord les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des CFA :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques à la branche, soit, s'ils sont de nature transversale, répondre à un besoin de la branche validé par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les dossiers de demande présentés par les CFA seront examinés par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement excéder 25 % du versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche par les entreprises couture.

Elles incitent, par ailleurs, les entreprises à favoriser les formations premières de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en s'efforçant de passer des conventions de stages avec les établissements d'enseignement techniques dispensant des formations techniques ou stylistiques répondant aux besoins du secteur.

#### **Article 4**

##### *Contrat de professionnalisation*

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui peut être soit à durée déterminée pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- toute formation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la branche ou définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- toute formation définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture.

Dans la mesure du possible, les actions d'évaluation préalable des acquis seront encouragées.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être comprises entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieures à 150 heures.

Ces actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation définis et structurés.

La durée de la formation pourra être portée à plus de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée lorsque la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois en application des dispositions du paragraphe 4 ci-dessus.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

Lorsque les contrats de professionnalisation sont effectués en contrat de travail à durée déterminée, les entreprises examineront avec attention les possibilités d'embauche des titulaires, à l'issue de ces contrats, en contrat à durée indéterminée.

La participation financière de l'OPCA de la branche désigné à l'article 18 aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Toutefois, cette participation pourra être supérieure à 10 € selon la finalité des actions concernées, leur nature et leur durée en fonction des décisions prises par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture.

## **Article 5**

### *Période de professionnalisation*

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par l'OPCA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €.

Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle visée à l'article 18 ci-après sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus dans la limite des ressources financières de l'OPCA.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement menées dans ce cadre seront également prises en charge par l'OPCA sur les bases définies par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture.

La durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation – hors les actions de bilans de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquels aucune durée minimale n'est exigée – est de 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins, 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés.

## **Article 6**

### *Tutorat*

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de développer le tutorat afin de faciliter l'accueil et le suivi de la formation des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

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

Pour favoriser l'exercice de ses missions, le tuteur peut bénéficier si nécessaire d'une préparation destinée notamment à développer sa capacité d'accueil.

Les actions de formation liées à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA en application des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les responsabilités confiées au tuteur ne devront pas avoir pour effet de lui créer une surcharge importante d'activité. En particulier un tuteur ne doit pas être amené à suivre en même temps plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

## **Article 7**

### *Droit individuel à la formation*

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et ayant une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée *pro rata temporis*.

Tout salarié en contrat à durée déterminée présent depuis 4 mois peut également bénéficier d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une période de 6 ans dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis peuvent être cumulés sans limitation de durée dans la limite de 120 heures.

A défaut d'utilisation du droit individuel à la formation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du nombre d'heures acquis dans le cadre du droit individuel à la formation.

Les actions éligibles au droit individuel à la formation relèvent soit des priorités définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation conduisant à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la couture parisienne.

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

Le choix de la formation doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur pendant 2 années consécutives sur le choix de la formation, le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge financière au titre du congé individuel de formation par le Fongecif.

Les actions éligibles au DIF peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre du fonds de professionnalisation. Le montant de la prise en charge est arrêté par la section professionnelle paritaire visée à l'article 18 sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa

rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par le montant forfaitaire légal.

Toutefois, ces actions de formation pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

## **Article 8**

### *Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation*

Les parties signataires s'engagent à veiller dans les instances consultatives sur l'enseignement et la formation où elles sont présentes et en particulier au sein du conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de la couture, de l'habillement et des activités connexes et de la commission professionnelle consultative de l'habillement et auprès du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, à ce que le contenu des formations aboutissant à des diplômes de la profession soit en accord avec les besoins et les méthodes de l'entreprise.

Pour permettre aux salariés de faire état par exemple lors de l'entretien professionnel visé à l'article 10 des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, notamment de celles d'entre elles non sanctionnées par un diplôme, par des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou par un titre homologué, l'entreprise veillera à ce qu'à l'issue de chaque formation, dans la mesure où le stage aura été suivi avec assiduité et où il aura été satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage soit délivrée aux stagiaires par l'organisme de formation interne ou externe.

Dans le cas de stages rentrant dans le cadre de la formation professionnelle continue organisés sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation interne ou externe, les entreprises délivreront aux salariés une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Pour pourvoir les postes vacants ou créés, les chefs d'entreprise examineront en priorité à qualification professionnelle et compétences égales les candidatures des membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Ils tiendront compte lors de l'examen des candidatures, à niveau d'aptitudes professionnelles égales, des qualifications acquises en formation continue au même titre que celles acquises en première formation (reconnues par un diplôme officiel, des unités capitalisables d'un diplôme officiel, un titre homologué ou des attestations) et que celles résultant de l'expérience.

## **Article 9**

### *Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés*

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise et sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent délibérer sur le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir.

Lors de cette consultation, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien de l'emploi des salariés qui sont mises en œuvre pendant

le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ;

- les actions qui participent au développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue.

## **Article 10**

### *Entretien professionnel*

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans l'entreprise bénéficie au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel et d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aspirations et aptitudes et compte tenu de la situation de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, pourront notamment être évoqués les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel pour y répondre ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficie d'un entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière.

Cet entretien obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés est effectué par son responsable.

Ses objectifs sont notamment de faire le point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelles comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

## **Article 11**

### *Bilan de compétences*

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu le cas échéant à la réalisation d'actions de formation.

## **Article 12**

### *Congé individuel de formation*

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

### **Article 13**

#### *Validation des acquis*

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés de faire valider au cours de leur vie professionnelle les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite dans le cadre d'une démarche individuelle.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions d'information seront mobilisés par l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

### **Article 14**

#### *Passeport formation*

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

### **Article 15**

#### *Egalité d'accès à la formation*

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent donc veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à toutes les actions de formation.

### **Article 16**

#### *Observatoire des métiers*

Les parties signataires conviennent de poursuivre les travaux relatifs aux métiers de la branche couture dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche couture.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture assurera le rôle de comité de pilotage de cet observatoire pour la branche couture.

Elle assurera l'orientation et le suivi des travaux de cet observatoire en liaison étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

## Article 17

### *Rôle des institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation*

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle important à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur la mise en œuvre au sein de l'entreprise :

- des congés individuels de formation ;
- des congés de bilan de compétences ;
- des congés de validation des acquis de l'expérience ;
- des contrats et périodes de professionnalisation ;
- des contrats d'apprentissage et du droit individuel à la formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Afin d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises de la couture, une commission de formation sera constituée par le comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Cette commission aura pour mission de préparer les délibérations de comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et l'élaboration du plan pour l'année à venir et d'étudier en liaison avec les services de l'entreprise chargés de la formation et l'encadrement les moyens de nature à favoriser l'expression et l'information des salariés dans le domaine de la formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Elle sera constituée de 3 membres salariés choisis par le comité d'entreprise. Elle mènera à bien ses travaux avec la personne de l'entreprise chargée des problèmes de formation.

Le temps passé en séance par les membres de la commission sera rémunéré comme temps de travail dans la limite de 6 heures par an et par membre.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il sera recherché des solutions de nature à permettre aux membres titulaires du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel auxquels sont légalement dévolues les questions relevant de la formation continue, d'assurer leur mission.

Toutes facilités seront accordées aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes de formation ou pour participer à un jury d'examen.

## Article 18

### *Désignation de l'OPCA de la branche*

18.1. Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FOR-THAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCA-LIA en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche couture.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

## 18.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche couture – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture visée à l'article 19.

## Article 19

### *Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture*

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture est composée de deux représentants maximum par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission :

- d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle.

A cet effet et conformément aux dispositions du présent accord, la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture a notamment pour rôle d'établir la liste des formations éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que celles pouvant donner lieu au titre des contrats de professionnalisation à dérogation quant à la durée desdits contrats et quant à la durée de la formation proprement dite ;

- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la « période de professionnalisation » au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;
- d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers ;
- d'émettre des propositions d'orientation concernant les diplômes de la couture, notamment dans le cadre de la 9<sup>e</sup> CPC du ministre de l'éducation nationale.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire.

## **Article 20**

### *Dispositions financières*

#### **1. Entreprises employant au minimum 10 salariés**

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent verser, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA, organisme paritaire collecteur agréé de la branche couture, un versement correspondant à 0,50 % – ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés – des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre de la contribution de professionnalisation.

En outre, les entreprises relevant du présent accord devront verser à OPCALIA la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre en exécution de son plan de formation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bien entendu verser le montant intégral ou partiel de leur participation au développement de la formation continue à OPCALIA.

Dans la limite de son versement, l'entreprise est assurée de la prise en charge par l'OPCALIA de la branche couture de toutes dépenses liées à la réalisation de la formation conduite dans le cadre de son plan de formation sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

#### **2. Entreprises employant moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de 10 salariés, à l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales modifié par l'avenant du 26 septembre 1994 et par l'accord national multiprofessionnel paritaire du 8 décembre 1994 sur la formation des salariés employés dans les entreprises artisanales modifié par les avenants n° 1 du 6 novembre 1997, n° 2 du 10 décembre 2001, n° 3 du 20 octobre 2003, n° 4 du 6 avril 2005 et n° 5 du 13 décembre 2006, sont tenues de verser à OPCALIA l'intégralité de leur contribution au développement de la formation continue.

Elles doivent donc effectuer, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations durant l'année précédente.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières sur la base des suggestions émises par la SPP.

## **Article 21**

### *Négociation triennale de branche*

Les parties conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

## **Article 22**

### *Force obligatoire du présent accord*

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord sauf dispositions plus favorables.

## **Article 23**

### *Durée de l'accord et extension*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il annule et remplace l'accord du 15 novembre 2004 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture et est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective de la couture parisienne.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais son extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CSHC.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

THC CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC chimie, textile.

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

---

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250069M

IDCC : 2754

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cet accord s'inscrit dans la dynamique portée par la branche visant à développer et à structurer la formation professionnelle et à améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de sessions de formation et/ou par l'expérience professionnelle (par la voie de la validation des acquis de l'expérience).

Ainsi, afin de répondre plus finement aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de compléter le dispositif certifiant existant par la possibilité de créer des CQP.

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

*Définition et objet*

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Ils sont créés pour la branche des magasins de cuisine à usage domestique par les partenaires sociaux signataires de la convention collective dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre.

Ils sont délivrés pour la branche des magasins de cuisine à usage domestique par la CPNEFP.

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La convention collective prend en compte au niveau de ses classifications les CQP créés.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenus à jour par la CPNEFP et annexés au présent accord.

## **Article 2**

### *Création des CQP*

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPN.

Pour ce faire, la CPN s'appuiera en particulier sur les avis et travaux de la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPN doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilité d'emplois suffisants ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre des CQP*

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise obligatoirement :

- la qualification et la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi, et les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et modalités d'accès au CQP par la VAE ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat et période de professionnalisation ;
- les modalités pratiques de la formation, son coût et ses modes de financement.

Les CQP créés devront faire l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les conditions fixées par la commission nationale des certifications professionnelles.

Pour pouvoir préparer un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'agrément de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité.

A l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formations doivent adresser à la CPNEFP un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque stagiaire (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- les modalités de préparation du CQP de chaque stagiaire (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- le nom des entreprises employeurs dans le cas de formation en alternance, un compte-rendu des épreuves, les notes obtenues et l'avis du jury.

## **Article 4**

### *Délivrance des CQP*

Le CQP est délivré par la CPNEFP, au nom de la branche des magasins prestataires de services de cuisine.

L'organisme de formation agréé au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat de qualification professionnelle signé par le président et le vice-président de la CPNEFP est remis au candidat reçu.

## **Article 5**

### *Durée des CQP, renouvellement, modification et suppression*

Chaque CQP est créé pour une durée de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelables, après présentation d'un bilan des résultats du CQP, et, de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné.

2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPN.

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

## **Article 6**

### *Champ d'application*

Le champ d'application est le territoire français (métropole et départements d'outre-mer).

Le champ d'application professionnel est constitué de l'ensemble des salariés et des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique, publiée au *Journal officiel* sous le numéro de la brochure 3359.

## **Article 7**

### *Durée de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet au jour de sa signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge lors d'une réunion de CPN, de la demande de modification ou de résiliation.

## **Article 8**

### *Extension de l'accord*

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNEC.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCS CGT.

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

---

**AVENANT N° 1 DU 17 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF AU CQP « CONCEPTEUR VENDEUR DE CUISINE »**

NOR : ASET1250071M  
IDCC : 2754

---

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificat de qualification professionnelle,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Reconnaissance du CQP*

La CPN en date du 17 novembre 2011 a validé la création du CQP suivant : « Concepteur vendeur de cuisine ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelable après présentation d'un bilan des résultats du CQP et de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné.

2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutant après décision de la CPN.

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

**Article 2**

*CQP « Concepteur vendeur de cuisine »*

1. Public :

- les salariés de la branche ;
- les jeunes sortant de la formation initiale et ayant au moins un niveau CAP/BEP (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;

- les demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception).

## 2. Prérequis :

- motivation pour les métiers de la vente et de la conception ;
- maîtriser les savoirs de base ;
- avoir un projet professionnel validé dans la vente au particulier ou la conception par une expérience, à défaut par une évaluation en milieu de travail.

## 3. Articulation :

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de concepteur vendeur de cuisine autour de 6 domaines de compétences :
  - travail d'équipe ;
  - accueil, l'écoute et la compréhension du client ;
  - techniques de vente ;
  - connaissance des produits ;
  - application de l'organisation du travail défini par l'employeur ;
  - conception d'un projet ;
- d'un programme de formation composé de 2 blocs, pour une durée totale de 385 heures (soit 55 jours de formation, validation comprise, étendus sur une période de 6 mois à 12 mois) en centre de formation.

## 4. Unités et modules :

Unité 1 : vente et conseil, 175 heures

Module : étude du marché et marketing (14 heures) :

- le marché de la cuisine ;
- les principes de marketing ;
- la méthodologie.

Module : technique de vente (140 heures) :

- accueil, découverte des besoins ;
- présentation des produits et des services ;
- présentation d'un projet personnalisé ;
- vente d'une prestation de services ;
- conseil et traitement des objections ;
- négociation ;
- conclusion ;
- communication.

Module : réglementation liée à la vente d'un projet de cuisine (7 heures) :

- droit de la consommation ;
- droit civil ;
- réglementation liée à l'octroi de la TVA à taux réduit ;
- documents types réglementaires ;

Module : connaissance de produit (14 heures).

- les matériaux et les normes éco responsables ;

## Unité 2 : Etude technique, 196 heures

Module : conception technique (91 heures) :

- diagnostic et analyse technique de la pièce cuisine ;
- métrés ;
- électricité, ventilation, gaz ;
- fournitures, électroménager, accessoires ;
- sécurité et normes ;
- devis et plan technique.

Module : dessin appliqué à la cuisine (105 heures) :

- dessin technique ;
- conception assistée par ordinateur ;
- implantation ;
- élévation ;
- perspective ;
- décoration (ombre, couleur, décoration, texture...).

### Article 2

#### *Approbation des cahiers des charges pédagogiques*

La CPNEFP en date du 17 novembre 2011 a validé le cahier des charges pédagogique de ce CQP.

### Article 3

#### *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

### Article 4

#### *Dépôt et extension de l'avenant*

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FCS CGT.

Brochure n° 3144

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

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2011-43  
DU 19 NOVEMBRE 2011

NOR : ASET1151396Z  
IDCC : 1043

**Page 20 :**

*Au lieu de :*

« Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 »,

*Lire :*

« Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II "Salaires" ».

Brochure n° 3271

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

**ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DE L'EMPLOI**  
**DES PERSONNES HANDICAPÉES**

NOR : ASET1250074M  
IDCC : 1631

**PRÉAMBULE**

En application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont entendu négocier des mesures incitatives favorisant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées et permettant leur maintien dans l'emploi.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

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

*Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifié par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 de ladite convention en date du 25 octobre 1995.

**Article 2**

*Objectifs*

Le présent accord a pour objectif de concrétiser l'engagement de la branche autour des 4 axes suivants :

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

**Article 3**

*Insertion des personnes handicapées dans l'entreprise*

**3.1. Favoriser l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication**

Dans les entreprises de la branche où l'employeur est tenu d'engager annuellement une négociation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes

de cette négociation. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce rapport constitue un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'action pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

Dans toutes les entreprises de la branche, l'employeur met en place, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise considérée, les actions suivantes :

- sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communications interne ou externe ;
- informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;
- favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire connaître leur handicap.

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

- l'Agefiph ;
- la médecine du travail ;
- les réseaux d'insertion et de placement ;
- Pôle emploi ;
- les entreprises de travail temporaire.

### 3.2. Diversifier les modes d'insertion des personnes handicapées

L'embauche directe (sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation...) doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail peut constituer également une solution subsidiaire.

Toutefois, il est rappelé, que le recours à ces contrats ou ces entreprises/établissements spécialisés ne peut être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à laquelle sont tenues les entreprises de 20 salariés et plus.

## Article 4

### *Emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées*

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, les entreprises de la branche, dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et qui sont soumises à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif total, conduisent une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles aux possibilités structurelles et financières de chaque entreprise.

Les entreprises de la branche non soumises à cette obligation d'emploi sont encouragées, dans la mesure de leurs possibilités, à prendre en compte les mesures ci-dessous.

#### 4.1. Favoriser l'embauche directe

##### Accessibilité du poste de travail

Le chef d'entreprise procède à l'inventaire des postes et emplois susceptibles d'être tenus par des personnes handicapées. Lorsqu'il existe dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont destinataires de cet inventaire qui sera mis à jour annuellement.

L'entreprise s'engage à examiner les aménagements d'horaires pour les salariés handicapés en lien avec la médecine du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe dans l'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nouveaux locaux ou de modification des locaux.

##### Recrutement et accueil

Le principe d'égalité de salaire entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique doit être respecté. En tout état de cause, les salaires pratiqués ne peuvent jamais être inférieurs aux minima légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fonction de la durée de travail effectuée.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé dans l'entreprise, l'employeur doit veiller à mettre en pratique les actions suivantes :

- sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences. Une attention particulière sera portée sur l'information des personnels : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, correspondants ou encadrants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre ;
- lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;
- désigner un accompagnateur ou un tuteur dans l'équipe ;
- organiser la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail ;

L'employeur ou le responsable hiérarchique désigné doit s'assurer de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers, afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

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

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, quel que soit leur effectif, afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles, qui peuvent conduire notamment à des situations de handicap.

En outre, elles considèrent, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle que soit son origine professionnelle ou non, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent.

A titre préventif, les entreprises de la branche sont invitées, en liaison avec les services chargés de la santé au travail, à organiser la détection précoce des salariés en difficulté.

En parallèle, les entreprises doivent conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Elles associent à cette réflexion le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe ou, à défaut, le délégué du personnel.

Dans ce cadre, l'institution représentative du personnel est consultée :

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

Les entreprises associent également à cette démarche le médecin du travail et pourront, si besoin est, faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT, CRAM...).

Quand cela peut permettre de favoriser le maintien dans le poste et dans la mesure où cela est compatible avec les modalités d'organisation du service et/ou de l'entreprise, l'employeur s'efforce de proposer un aménagement des horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés particulières pour le salarié handicapé à occuper un poste, l'employeur s'efforcera, en fonction des possibilités de l'entreprise, de rechercher un nouvel emploi plus compatible avec ses capacités.

## **Article 5**

### *Formation professionnelle des personnes handicapées*

La formation professionnelle est un outil indispensable pour l'évolution professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

#### **5.1. Accueil des stagiaires handicapés**

Les parties au présent accord souhaitent inciter les entreprises à recourir aux stages organisés par les services de l'Etat ou de la région, l'Agefiph, le Pôle emploi, qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires présentant un handicap, issus de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'entreprise met en place un suivi ou un accompagnement particulier pendant toute la durée de la formation.

#### **5.2. Formation continue des salariés handicapés**

L'entreprise s'engage à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un encadrant ou d'un accompagnateur spécialisé, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public prioritaire pour l'accès aux actions de professionnalisation.

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

Dans la phase d'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut définir un plan individuel de formation, après un bilan de compétences ou une analyse des besoins en formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

## **Article 6**

### *Accompagnement des entreprises*

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche à solliciter l'expertise de l'Agefiph, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont tenus informés de la conclusion d'une telle convention ainsi que de son suivi.

En outre, les partenaires sociaux de la branche entendent se rapprocher de l'Agefiph afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche sur l'emploi des personnes handicapées.

A partir de cet état des lieux, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. Il pourra également se voir confier une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises de la branche en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Le rapport annuel de la branche prendra en compte les informations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans les entreprises de la branche, en vue de leur suivi par les membres de la commission mixte paritaire.

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

## **Article 8**

### *Durée. – Date d'effet. – Formalités*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans la branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités légales en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNHPA.

### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

## ANNEXE

ÉLÉMENTS À SUIVRE DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME ANNUEL OU PLURIANNUEL  
EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD  
(ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS ET PLUS SOUMISES À L'OBLIGATION D'EMPLOI)

---

1. Embauche des personnes handicapées :
  - nombre global d'embauches directes, par années ;
  - nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;
  - durée du travail (temps plein, temps partiel) ;
  - recours aux contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature, durée, volume...).
2. Insertion des personnes handicapées :
  - procédures de recrutement et d'accueil (actions de sensibilisation du personnel au handicap...) ;
  - accessibilité et poste de travail (inventaire des postes, mesures d'aménagement envisagées...) ;
  - suivi de l'intégration des salariés handicapés (entretien...).
3. Maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées :
  - actions de détection préventive des situations pouvant conduire à un handicap (nature des mesures, acteurs associés...) ;
  - actions d'adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés (nature des mesures, acteurs associés, moyens humains et financiers affectés...).
4. Formation des personnes handicapées :
  - accueil de stagiaires handicapés (nombre global par année, durée, nature du stage, modalités d'accueil...) ;
  - suivi des stagiaires (tutorat ou accompagnateur, entretien de fin de stage...).
  - formation continue des travailleurs handicapés (nombre d'actions de formation, nature de la formation, durée, entretiens d'évaluation des besoins en formation et de parcours professionnel...).

Brochure n° 3003

**Conventions collectives nationales  
et accords nationaux**

IDCC : 800. – **Hôtels  
(Chaînes)**

IDCC : 575. – **Restauration publique**

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES  
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**

IDCC : 1979. – **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

---

Brochure n° 3297

**Convention collective nationale**

IDCC : 2060. – **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS  
(Chaînes)**

---

AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009 RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250085M

Entre :

La CPIH ;

La FAGIHT ;

L'UMIH ;

Le SNRTC ;

Le GNC ;

Le SYNHORCAT ;

Le SNERS ;

Le SNRC ;  
Le SNRPO ;  
Le syndicat national de la thalassothérapie ;  
Les casinos de France,

D'une part, et

La FS CFDT ;  
La CSFV CFTC ;  
L'INOVA CFE-CGC ;  
La CGT commerce ;  
La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu pour une durée de 1 an, reconduites pour l'année 2011 par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010, sont également reconduites pour l'année 2012.

Le champ d'application dudit accord est précisé en annexe.

### **Article 2**

#### *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée de 1 année.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 3**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

### **Article 4**

#### *Extension de l'avenant*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I  
CHAMP D'APPLICATION

---

**Activités concernées par l'avenant n° 1 à l'accord national collectif de l'hôtellerie,  
de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement  
du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités de même type	NAF 56.10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos jeux	NAF 92.00Z

**Convention collective d'arrondissement**

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Thiers)**

**(11 avril 1979)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 8 juin 1980)

**AVENANT N° 63 DU 9 DÉCEMBRE 2011**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS**

**POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1250072M

IDCC : 1007

Entre :

L'UIMM de la région de Thiers ;

L'UIMM d'Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter de l'année 2011, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TEGA
I	140	16 449
	145	16 549
	155	16 649
II	170	16 749
	180	16 849
	190	16 949

NIVEAU	COEFFICIENT	TEGA
III	215	17 377
	225	18 003
	240	18 972
IV	255	19 890
	270	20 910
	285	22 032
V	305	23 613
	335	25 821
	365	28 458
	395	30 447

### **Article 2**

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 3**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

### **Article 4**

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

Fait à Thiers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective d'arrondissement**  
**IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Thiers)**  
**(11 avril 1979)**  
(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 8 juin 1980)

**AVENANT N° 64 DU 9 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**  
NOR : ASET1250073M  
IDCC : 1007

Entre :

L'UIMM de la région de Thiers,

L'UIMM d'Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois) s'établit de la manière suivante :

a) Pour un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, le point unique est fixé à 4,79 €.

Les RMH sont calculées selon la formule :

Prix du point conventionnel (4,79) × coefficient hiérarchique.

Pour les coefficients hiérarchiques inférieurs au coefficient 170, la valeur du point (base 35 heures par semaine) est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à :

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	VALEUR DU POINT
140	5,57
145	5,42

COEFFICIENT hiérarchique	VALEUR DU POINT
155	5,17

- b) Toutes les RMH déterminées au paragraphe a, ci dessus, sont majorées de 5 % pour les ouvriers.
- c) Toutes les RMH déterminées au paragraphe a, ci-dessus, sont majorées de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

### **Article 2**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

### **Article 3**

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

Fait à Thiers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Thiers)**

**(11 avril 1979)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 8 juin 1980)

---

AVENANT N° 65 DU 9 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX SALAIRES DES TRAVAILLEURS À DOMICILE

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250075M

IDCC : 1007

---

Entre :

L'UIMM de la région de Thiers ;

L'UIMM d'Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- monteurs-cloueurs : 8,07 € ;
- monteurs-ajusteurs : 9,69 € ;
- polisseurs et trempes : 10,94 €.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris à l'exception des monteurs-cloueurs pour lesquels il n'existe aucun frais professionnel.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Fait à Thiers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1930. – MEUNERIE**

---

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2011

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1250070M

IDCC : 1930

---

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

La contribution s'impute sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

La répartition de la contribution au FPSPP sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être fixée par accord de branche.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie en date du 16 juin 1996.

Cet accord reprend la même répartition que celle prévue à l'accord relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 9 décembre 2010, qui arrive à expiration le 29 décembre 2011.

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

*Répartition retenue*

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Pour l'année 2011, le taux de participation au financement du FPSPP a été fixé par arrêté ministériel en date du 6 décembre 2010 à 10 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation.

Pour l'année 2012, dans l'hypothèse où le taux reste fixé à 10 % pour cette année, le taux de participation se répartirait comme suit :

- à 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,055 % de la masse salariale, dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- à 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,14 % de la masse salariale, dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), le taux est de 10 % de 1,05 % de la masse salariale, soit 0,105 % de la masse salariale, dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et de 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

En cas de modification du taux de participation au financement au FPSPP, la règle de répartition du montant de la contribution au FPSPP, déterminée au présent article (50 %-50 %), demeurera applicable.

## **Article 2**

### *Bilan annuel*

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

## **Article 3**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. A l'arrivée du terme, les effets du présent accord ne seront pas prorogés par tacite reconduction.

Les parties au présent accord s'engagent cependant à se réunir au plus tard 2 mois avant son terme afin d'étudier l'opportunité d'un renouvellement.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration.

## **Article 4**

### *Révision*

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

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

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

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

#### **Article 4**

##### *Publicité et dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

#### **Article 5**

##### *Extension*

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

Fait à Paris, le 17 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

ANMF ;  
SNIA ;  
CFSI ;  
SRE.

#### **Syndicats de salariés :**

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

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

**AVENANT N° 35 DU 28 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR 2011-2012**  
**(BORDEAUX)**

NOR : ASET1250080M  
IDCC : 3017

Entre :

Le syndicat des entrepreneurs de manutention du port de Bordeaux,

D'une part, et

Le syndicat général CGT des ouvriers dockers et similaires du port de Bordeaux/Le Verdon et ses annexes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée et du protocole d'accord signé à Bordeaux, le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

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

*Revalorisation et dates d'effet*

**1.1. Versement d'une prime**

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2011, il est convenu de verser une prime de 400 € net, dans le respect des primes-plancher et dans les conditions négociées au niveau national figurant dans l'avenant n° 1 du 24 octobre 2011 de la CCNU « ports et manutention ».

**1.2. Revalorisation**

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2011-1, sont revalorisés de manière rétroactive, pour les bénéficiaires présents à la date de signature, de 2,35 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

**1.3. Salaire d'un contremaître**

Il est convenu d'établir une grille de salaire pour les contremaîtres non carte G.

Le salaire se calcule comme suit, en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire :

SBMH niveau AM1 – SBMH niveau D1 + salaire effectif local niveau D1.

Les montants applicables figurent dans la grille n° 2011-2.

Fait à Bordeaux, le 28 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille n° 2011-2 applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2011

#### *Port de Bordeaux*

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en page 54 (de A à M).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels carte G (A).

*(En euros.)*

CATÉGORIE	BRUT mensuel	BRUT de base	PRIME différentielle carte G	INDEMNITÉ de RTT
2	2 558,47	1 488,88	807,23	262,36
3	2 868,54	1 935,54	638,86	294,14
4	3 489,36	2 316,87	814,69	357,80

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels recrutés en CDI  
au 1<sup>er</sup> juillet 2002 (B)

Classement CCNUM : niveau D, échelon 1

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	SALAIRE brut mensuel	BRUT de base	IRTT
Moins de 1 an	2 130,74	1 912,24	218,50
1 an > 2 ans	2 149,95	1 929,49	220,46
2 ans > 3 ans	2 169,18	1 946,74	222,44
3 ans > 4 ans	2 191,46	1 966,74	224,72
4 ans > 5 ans	2 210,68	1 983,98	226,70
5 ans > 6 ans	2 229,90	2 001,24	228,66
6 ans > 7 ans	2 252,19	2 021,24	230,95
7 ans > 8 ans	2 271,41	2 038,49	232,92
8 ans > 9 ans	2 290,62	2 055,73	234,89
9 ans > 10 ans	2 311,89	2 074,82	237,07
10 ans > 11 ans	2 331,11	2 092,07	239,04
11 ans > 12 ans	2 350,33	2 109,32	241,01
12 ans > 13 ans	2 372,63	2 129,33	243,30
13 ans > 14 ans	2 391,85	2 146,58	245,27
14 ans > 15 ans	2 411,06	2 163,82	247,24
15 ans > 16 ans	2 433,35	2 183,82	249,53
16 ans > 17 ans	2 433,35	2 183,82	249,53
17 ans > 18 ans	2 433,35	2 183,82	249,53
18 ans > 19 ans	2 433,35	2 183,82	249,53

**Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD  
non soumis à modulation (C)**

*(En euros.)*

CLASSEMENT CCNM	BRUT horaire	BRUT de base	PRIME d'ajustement
Niveau B	10,21	9,64	0,57
Niveau C, échelon 2	11,87	11,47	0,40

**Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels**

**Contremaîtres**

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	SALAIRE brut mensuel	BRUT de base	IRTT
Moins de 1 an	2 489,74	2 234,43	255,31
1 an > 2 ans	2 508,95	2 251,68	257,27
2 ans > 3 ans	2 528,18	2 268,93	259,25
3 ans > 4 ans	2 559,46	2 297,00	262,46
4 ans > 5 ans	2 578,68	2 314,24	264,44
5 ans > 6 ans	2 597,90	2 331,50	266,40
6 ans > 7 ans	2 627,19	2 357,79	269,40
7 ans > 8 ans	2 646,41	2 375,04	271,37
8 ans > 9 ans	2 665,62	2 392,28	273,34
9 ans > 10 ans	2 695,89	2 419,44	276,45
10 ans > 11 ans	2 715,11	2 436,69	278,42
11 ans > 12 ans	2 734,33	2 453,94	280,39
12 ans > 13 ans	2 764,63	2 481,13	283,50
13 ans > 14 ans	2 783,85	2 498,38	285,47
14 ans > 15 ans	2 803,06	2 515,62	287,44
15 ans > 16 ans	2 833,35	2 542,80	290,55
16 ans > 17ans	2 833,35	2 542,80	290,55
17 ans > 18 ans	2 833,35	2 542,80	290,55
18 ans > 19 ans	2 841,35	2 549,98	291,37

**Montants bruts**

*(En euros.)*

	CONTREMAÎTRE	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	12,74	25,48 (E)	12,74 (D)
Contremaître	–	29,39 (M)	29,39 (M)	–

Prime de panier de chantier ODO : 0,99 € (F).

Décommande simple : 20,07 € (G).

Décommande suivie de recommande : 35,12 € (H).

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,75 € (I).

Absence de vestiaire à Blaye : 35,37 €.

Prime de trajet inhabituel (J) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 57,96 €.

– Bassens/Blaye : 35,37 €.

– Bassens/Pauillac : 47,96 €.

– Prime de JRTT : 124,87 €.

#### Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier chantier : 5,80 € (F) – ODO.

Indemnité de salissure : 3,49 € (K).

Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (L) :

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 €.

– Bassens/Blaye A/R : 43,95 €.

– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 €.

– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 €.

– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

---

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Accord de septembre 2011.

(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (art. 2.1.2 accord du 15 novembre 2002).

(F) Articles 1<sup>er</sup> et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(I) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(J) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(K) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(L) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(M) Différence entre le salaire horaire docker cat. 4 (équivalent niveau AM1 CCNUMP) et le salaire horaire docker cat. 3 multiplié par 8 heures.

Brochure n° 3301

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

---

AVENANT N° 9 DU 22 NOVEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 13 AOÛT 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250100M  
IDCC : 2098

---

Entre :

L'ANCR ;

Le SNPR ;

La FIGEC ;

Le SIST ;

Le SYNAPHE ;

Le SP2C ;

Le SNPA ;

Le SORAP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3.5.2. relatif à la « Définition de la garantie » de la rente éducation de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3<sup>e</sup> catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge, une rente plancher obligatoire à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ce montant sera applicable pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, s'agissant des sinistres déjà intervenus ou des sinistres à venir. »

## **Article 2**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, étant précisé qu'il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du CPH de Paris.

Fait à Paris, le 22 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

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

---

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA CRÉATION DU CQP « CHARGÉ D'ACCUEIL »

NOR : ASET1250103M  
IDCC : 2098

Entre :

L'ANCR ;

Le SNPR ;

La FIGEC ;

Le SIST ;

Le SYNAPHE ;

Le SP2C ;

Le SNPA ;

Le SORAP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

En rappelant ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ont constaté la croissance rapide de l'externalisation des activités d'accueil par les entreprises françaises manifestant leur volonté de confier l'accueil à des professionnels.

En effet, la fonction de chargé(e) d'accueil comprend des tâches variées impliquant la maîtrise de connaissances pratiques indispensables pour assurer un accueil de qualité qui ne sont pas enseignées par des formations scolaires classiques.

Ainsi, devant cette demande croissante et durable des entreprises et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié, les parties signataires entendent mettre en place un certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil.

Les parties signataires rappellent, à cette occasion, leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, concourant à une meilleure compétitivité des entreprises de cette branche professionnelle.

Dans ce cadre, ils réaffirment également leur attachement à la délivrance de titres et de diplômes, et en particulier des certificats de qualification professionnelle.

Cet accord qui s'inscrit dans la dynamique portée par la branche vise, d'une part, à accroître durablement la performance des entreprises du secteur professionnel concerné et, d'autre part, à renforcer et développer les compétences des salariés chargés d'accueil en reconnaissant ainsi le professionnalisme des titulaires du certificat de qualification professionnelle ainsi créé,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, aux employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est comprise dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

### **Article 2**

#### *Création du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil*

Réunis en CPNEFP, les signataires ont validé le cahier des charges pédagogique propre au certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil joint en annexe du présent accord.

### **Article 3**

#### *Bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil*

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges pédagogique.

L'accès à la formation n'est pas soumis à la présentation préalable d'un diplôme.

Conformément au cahier des charges pédagogique joint en annexe, les candidats doivent être majeurs ou avoir plus de 16 ans et être munis d'une autorisation parentale.

Les candidats qui relèvent du champ d'application du présent accord peuvent accéder au certificat de qualification professionnelle par :

- le contrat de professionnalisation dans le cadre d'une période de professionnalisation dans les conditions visées à l'article 5.3 de l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre de la période de formation, du droit individuel à la formation (DIF) dans les conditions visées à l'article 16 de l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Les salariés d'entreprises ne relevant pas du champ d'application du présent accord peuvent accéder au certificat de qualification professionnelle dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

## **Article 4**

### *Classification des titulaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil*

Le niveau de classification minimal des chargés d'accueil titulaires de ce certificat de qualification professionnelle est fixé au coefficient 140.

Après la formation et sous réserve de sa réussite, le niveau de classification minimal des chargés d'accueil titulaires de ce certificat de qualification professionnelle est fixé au coefficient 150.

## **Article 5**

### *Suivi du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil*

Le certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil est créé pour une durée indéterminée.

Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CPNEFP dresseront un bilan des résultats du certificat au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du certificat en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

- de la reconduite du certificat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cahier des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;
- de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance dudit certificat.

## **Article 6**

### *Application de l'accord*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 7**

### *Révision et dénonciation*

#### **7.1. Révision**

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserves et en totalité.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

## 7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

A défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Certification de qualification professionnelle de  
chargé(e) d'accueil



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
DES PRESTATAIRES DE SERVICES DU SECTEUR  
TERTIAIRE

Certificat de Qualification Professionnelle  
DE CHARGE(E) D'ACCUEIL  
(C.Q.P)

**Convention collective nationale du personnel des prestataires de  
services dans le domaine du secteur tertiaire**

IDCC 2098 N° de brochure 3301

Autorité délivrant le C.Q.P  
Dénomination de la formation :  
ACCUEIL FORMATION

DCSA Conseils  
N° d'enregistrement de prestataire de formation : 11921769692  
159 rue Gallieni  
92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Sarl au capital de 10 000 €  
Immatriculée de 08 avril 2008  
503 583 080 RCS Nanterre  
Représentée par leurs gérants :  
Alexandre Stasi (Gérant agissant en qualité de Directeur pédagogique)  
Jérôme Da Costa (Gérant agissant en qualité de Directeur du développement)



Certification de qualification professionnelle de  
chargé(e) d'accueil



## SOMMAIRE

I) Circonstances de la création de la certification	Page 3
II) Définition du métier	Page 3
III) Organisation de la formation	Page 4
IV) Publics visés	Page 5
V) Accès à la formation	Page 6
A) Dans le cadre Hors Validation des acquis de l'expérience	
B) Dans de cadre de la Validation des acquis de l'expérience	
VI) Modalités d'évaluations et d'obtention du CQP	Page 8
VII) Domaines et Modules de Formation	Page 11

## I) Circonstances de la création de la certification

Depuis plusieurs années, on constate une croissance rapide de l'externalisation des activités d'accueil par les entreprises en France. Ce phénomène démontre clairement la volonté de ces sociétés de confier l'accueil, premier vecteur de leur image, à des professionnels.

Devant la pénurie de personnel qualifié dans les métiers de l'accueil en entreprise, le SNPA a décidé en 2009 de mettre en place un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche afin de former les candidats et salariés et de sanctionner ce parcours de formation par un titre reconnu.

La mise en place de ce CQP a été confiée à la société DCSA Conseils qui avait déjà développé un parcours de formation pour le personnel d'accueil.

## II) Définition du métier

La fonction de Chargé(e) d'accueil comprend des tâches variées telles que :

- l'accueil physique et téléphonique
- la gestion du courrier
- la gestion des salles de réunion
- les réservations de taxis, hôtels, etc...,
- ainsi que quelques tâches administratives.

Les connaissances pratiques nécessaires pour assurer un accueil de qualité ne sont pas enseignées par des formations scolaires classiques.

Fiche ROME la plus proche

M1601 Accueil et renseignements

- Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception (gare, entreprise, ...) ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations, ...
- Peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution, ...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de **courriers** préétablis ...).
- Peut coordonner une équipe.



Certification de qualification professionnelle de  
chargé(e) d'accueil



### **III) Organisation de la formation**

Les formations seront dispensées par DCSA Conseils selon un programme pédagogique adapté aux exigences du métier. En effet, la formation se déroule sur une période maximum de 8 mois à raison de 2 matinées de cours par semaine en moyenne. La durée de formation est fixée à 225 heures (196 heures de cours et 29 heures d'évaluations).

Cette organisation a été choisie afin de permettre aux stagiaires de travailler tout en se formant. L'alternance des cours et de l'entreprise permet aux stagiaires de mettre immédiatement en pratique les connaissances acquises.

DCSA Conseils propose une rentrée tous les mois de septembre à juin afin de répondre le plus rapidement possible aux attentes des élèves et des entreprises.

Le CQP de chargé(e) d'accueil s'articule autour de 6 Unités de Valeur (U.V.) :

ANGLAIS

TECHNIQUES PROFESSIONNELLES

COMMUNICATION

FRANÇAIS

INFORMATIQUE

ACCUEIL



## IV) Publics visés

L'accès à la formation pour les candidats n'est pas soumis à la présentation d'un diplôme. En revanche les candidats doivent être majeurs (ou avoir plus de 16 ans et une autorisation de leurs parents).

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de chargé(e) d'accueil s'adresse :

### D'une part

- **A tous les candidats dans le cadre de contrat de professionnalisation**
- **Aux salariés de la branche dans le cadre d'une période de professionnalisation conformément à l'article 5.3 de la convention collective soit :**

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise et souhaitant consolider ou préparer la "seconde partie de leur carrière professionnelle" ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, *d'une durée minimum de 1 an* ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés de retour d'expatriation ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux nouveaux embauchés dont la qualification est à adapter aux spécificités de l'entreprise qui les accueille ; dans ce cas, les critères n'étant pas réunis, le DIF ne peut être utilisé.

- **Aux salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)**

### D'autre part – dans le cadre de la Validation des Acquis de l'expérience :

Aux salariés actuels de la branche professionnelle dans le cadre de Période de formation, du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Pour tous salariés de la branche lors qu'ils justifient d'une durée minimale de 3 ans d'activité professionnelle en rapport avec la certification visée.



## V) Accès à la formation

### A) Dans le cadre Hors Validation des acquis de l'expérience

Pour intégrer la formation les candidats doivent réussir l'examen.  
L'examen d'entrée comprend les épreuves suivantes :

#### **EVALUATION de L'Anglais (Non éliminatoire)**

##### **Test écrit :**

QCM de 20 questions, noté sur 10

##### **Entretien oral :**

noté sur 10 selon la répartition suivante :

Présentation en anglais du candidat (sur 5 points)

Grammaire et vocabulaire (sur 5 points)

#### **EVALUATION de L'entretien de motivation**

**Cet entretien est noté sur 20 et compte coefficient 3 dans la note globale.**

**Une note strictement inférieure à 10 est éliminatoire.**

**Une note égale à zéro à l'un des quatre points est éliminatoire.**

Les points évalués sont les suivants :

- Motivation du candidat (sur 5 points)
- Elocution (sur 5 points)
- Grammaire et vocabulaire (sur 5 points)
- Présentation professionnelle (sur 5 points)

#### **EVALUATION de L'expression écrite**

QCM de 20 questions (1 point par réponse correcte).

**La note obtenue compte coefficient 2 dans la note globale et une note strictement inférieure à 5 est éliminatoire.**

Ainsi, pour être admis un candidat doit totaliser un minimum de 40 points sur 120 et ne pas avoir de note éliminatoire.

Dans le cadre particulier d'un contrat de professionnalisation, il est présenté aux entreprises qui recherchent des candidats. Tous les candidats qui signent un contrat sont alors admis à suivre le CQP de Chargé(e) d'accueil.

En cas d'échec au premier entretien, les candidats qui n'ont pas eu de note éliminatoire se voient proposer un second entretien (de rattrapage).



## B) Dans de cadre de la Validation des acquis de l'expérience

Pour intégrer la formation les candidats doivent réussir l'examen d'entrée et décrocher un contrat avec l'une des entreprises partenaires de l'organisme de formation.

L'examen d'entrée comprend les épreuves suivantes :

### **EVALUATION de L'Anglais**

#### **Test écrit :**

QCM de 20 questions, noté sur 10

#### **Entretien oral :**

Noté sur 10 selon la répartition suivante :

Accueil physique et téléphonique d'un visiteur anglophone (sur 5 points)

Grammaire et vocabulaire (sur 5 points)

### **EVALUATION des techniques professionnelles et de la communication**

Mise en situation professionnelle reconstituée du candidat dans un scénario permettant d'évaluer la maîtrise des techniques professionnelles et de communication.

#### **L'évaluation des techniques professionnelles sur 20 points**

#### **L'évaluation de la communication sur 20 points**

### **EVALUATION du Français**

#### **Un test écrit :**

Rédaction d'un courriel retraçant la journée type d'un(e) chargé(e) d'accueil d'une quinzaine de lignes. Noté sur 20 points

Compte tenu des 3 années d'expériences minimum acquises dans une fonction en relation avec la certification visée, les U.V et modules suivants sont naturellement acquis :

U.V. Informatique

U.V. Accueil

Module 1 Techniques professionnelles : Qu'est ce que le métier de l'accueil ?

Module 5 Techniques professionnelles : Pour aller plus loin

Module 7 Techniques professionnelles : Les autres métiers de l'accueil

Module 1 Communication : Communication générale

Module 4 Communication : La culture générale

Module 5 Communication : Préparer son avenir

**Pour obtenir le CQP il faut obtenir la moyenne soit 10 points sur 20 à chaque évaluation.**

**Dans le cas où le candidat n'obtiendrait pas la moyenne dans une UV le jury formulera un avis de validation partielle et proposera au candidat de suivre la ou les Unités de valeur non validées.**

**Le candidat aura alors 5 ans pour valider son CQP.**

## VI) Modalités d'évaluations et d'obtention du CQP

### Dans le cadre d'un Contrat de professionnalisation :

Les épreuves d'évaluation des compétences se déroulent comme suit :

UNITES DE VALEUR	TYPES D'EVALUATIONS	Coeff	Notes
ANGLAIS	Contrôle continu 1 évaluation écrite (DST)-F1 4 évaluations orales F2-3-4-5  (la moyenne des 5 notes représente 50 % de la note finale) :  Evaluation finale : 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)	3	/40
TECHNIQUES PROFESSIONNELLES	Contrôle continu : 2 évaluations écrites (DST) –F2-3 1 évaluation orale-F4  (la moyenne des 3 notes représente 50 % de la note finale)  Evaluation finale : 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)	4	/40
COMMUNICATION	Contrôle continu (la moyenne des 2 notes représente 50 % de la note finale) :  2 évaluations écrites (DST)-F2-4 Evaluation finale : 1 évaluation orale (Représente 50 % de la note finale)	3	/40
FRANCAIS	Contrôle continu (la moyenne des 2 notes représente 50 % de la note finale) : 2 évaluations écrites (DST)-F2-4 Evaluation finale : 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)	2	/40
INFORMATIQUE	Evaluation finale : 5 Exercices de mise en pratique, chaque exercice est noté sur 8 points.	1	/40
ACCUEIL	Evaluation finale : Test écrit	1	/40
ASSIDUITE	Evaluation en fonction du nombre <b>d'absences injustifiées</b> au cours de la période de formation	2	/40
RAPPORT DE STAGE	Rapport écrit (50 % de la note) Soutenance orale (50 % de la note)	2	/40



Chaque UV est évaluée selon les modalités définies ci-dessus.

Au terme des évaluations et de la moyenne globale atteinte par les candidats, DCSA Conseils émettra un avis à la commission paritaire accompagné du relevé de note et des appréciations de chaque formateur, comme suit:

Nom :		Date de début de formation		Classe	
Prénom		Date de fin de formation			
Date de naissance :					
UNITES DE VALEUR	Formateur	Appréciations	Coeff	Notes	
ANGLAIS			3	/40	
TECHNIQUES PROFESSIONNELLES			4	/40	
COMMUNICATION			3	/40	
FRANCAIS			2	/40	
INFORMATIQUE			1	/40	
ACCUEIL			1	/40	
ASSIDUITE			2	/40	
RAPPORT DE STAGE			2	/40	
Appréciation générale			Moyenne Globale :		
			Avis : Favorable    Défavorable		

**AVIS FAVORABLE :**

Un avis favorable sera émis par DCSA lorsque le stagiaire obtient une moyenne globale supérieure ou égale à 10.

**AVIS DEFAVORABLE :**

Un avis défavorable sera émis par DCSA lorsque le stagiaire obtient une moyenne globale inférieure à 10.

**SESSION DE RATRAPAGE :**

Lorsqu'un stagiaire obtient une note comprise entre 8 inclus et strictement inférieure à dix alors il se voit proposer une session de rattrapage. Nous lui proposerons de repasser 2 matières les plus faibles parmi les principales : Anglais, techniques professionnelles ou communication.

L'évaluation des 2 matières repassées se fera par un examen oral de 15 minutes.

N.B. : Les avis seront émis par DCSA conseils après les épreuves de rattrapage.

**VALIDATION DU CQP**

DCSA conseils transmettra à la commission paritaire les relevés de notes et un avis favorable ou défavorable à l'obtention du CQP. Dans le cas où les avis sont favorables alors le CQP sera délivré.

Dans le cas où les 2 avis divergent alors une commission délibératoire composée du directeur pédagogique de DCSA conseils et un représentant de la CPNEFP se réunira.

## Dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience :

Les épreuves d'évaluation des compétences se déroulent comme suit :

UNITES DE VALEUR	TYPES D'EVALUATIONS	Coeff	Notes
ANGLAIS	Contrôle continu 1 évaluation écrite (DST)-F1 4 évaluations orales-F2-3-4-5  (la moyenne des 5 notes représente 50 % de la note finale) :  Evaluation finale : 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)	3	/40
TECHNIQUES PROFESSIONNELLES	Contrôle continu : 2 évaluations écrites (DST)-F2-3 1 évaluation orale-F4  (la moyenne des 3 notes représente 50 % de la note finale)  Evaluation finale : 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)	4	/40
COMMUNICATION	Contrôle continu (la moyenne des 2 notes représente 50 % de la note finale) :  1 évaluation écrite (DST)-F2 Evaluation finale : 1 évaluation orale (Représente 50 % de la note finale)	3	/40
FRANCAIS	Contrôle continu (la moyenne des 2 notes représente 50 % de la note finale) : 2 évaluations écrites (DST)-F2-4 Evaluation finale : 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)	2	/40

### VALIDATION DU CQP

Suite à l'examen des connaissances du stagiaire, la demande de validation est soumise au jury qui délivrera ou non le C.Q.P.

Ce jury est composé, conformément à l'article Article R335-8 du code de l'éducation, à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés, et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Lorsque des personnes appartenant à l'entreprise ou à l'organisme où le candidat exerce son activité, ou ayant accompagné le candidat dans sa démarche, sont membres de ce jury, elles ne peuvent participer aux délibérations du candidat concerné.

## VII) Domaines et Modules de Formation

UNITES DE VALEURS	DUREE(heures)	Nombre de cours	Coefficient
Anglais	52,5	15	3
Techniques professionnelles	56	16	4
Communication	35	10	3
Français	24,5	7	2
Informatique	21	6	1
Accueil	7	2	1
EVALUATIONS	29		
TOTAL	225	56	14

# CQP CHARGE(E) D'ACCUEIL

## UV ANGLAIS

NUMERO	MODULE	DUREE (heures)
1	Anglais : les bases	7
2	Dealing with customers on the phone	10,5
3	Face to face with customers	10,5
4	Dealing with problems ans complaints	7
5	S'exprimer en anglais	10,5
6	Ecouter et retranscrire	7
Evaluations		6
TOTAL		58,5

### Coefficient de l'UV : 3

#### Evaluations:

**Contrôle continu** (la moyenne des 5 notes représente 50 % de la note finale) :

- ◇ 1 évaluation écrite (DST)-F1
- ◇ 4 évaluations orales F2-3-4-5

#### **Evaluation finale :**

- ◇ 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)

**UV :**  
**Anglais**  
Coefficient 3

**Formation N°1**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation avec support audio
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

# ANGLAIS : LES BASES

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Sauront utiliser les formules de politesse adéquates et se présenter
- Auront révisé les règles de grammaire et de conjugaison
- Connaitront le vocabulaire nécessaire pour assurer l'accueil en anglais
- Seront capables d'utiliser l'alphabet
- Seront capables de présenter en anglais le métier de chargé(e) d'accueil, le site, les tâches et les fonctions.

## Contenu :

### Chapitre 1 : Présentation

- I— Les formules de politesses relatives à l'accueil d'un visiteur
- Vocabulaire
  - Règles de base

- II— Savoir se présenter
- Première rencontre
  - Seconde rencontre

II— Le prétérit

- Affirmation
- Interrogation
- Négation

- III— L'alphabet
- Exercices oraux

### Chapitre 3 : Mises en situation

### Chapitre 2 : Rappels des bases

- I— La grammaire
- La forme interrogative
  - La forme négative

- Ecoutes de dialogues
- Echanges en anglais
- Exercices et correction

**UV :**  
**Anglais**  
Coefficient 3

**Formation N°2**

**Durée :**  
10,5 heures  
3 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices avec support audio
- Exercices individuels
- Travail en binôme

**Evaluation :**

- Test oral en fin de module

## DEALING WITH CUSTOMERS ON THE PHONE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Connaîtront les étapes d'un accueil téléphonique réussi en anglais
- Connaîtront le vocabulaire et les expressions nécessaires
- Seront capables de prendre et laisser un message
- Seront capables de se situer dans le temps et l'espace
- Auront mis en pratique toutes ces connaissances

### Contenu :

**Chapitre 1 : The basics steps  
for making a successful custo-  
mer care phone call**

- Starting the phone call
- During the phone call
- Finishing the phone call

**Chapitre 2 : Les phrases types  
de l'accueil téléphonique**

- Vocabulaire
- S'identifier
- A quel sujet ?
- Impossibilité de joindre
- l'interlocuteur demandé  
Prendre congé

**Chapitre 3 : Prendre et laisser  
des messages**

- Les questions à poser lors  
d'une prise de message en an-  
glais
- Demander des informations  
par téléphone

**Chapitre 4 : Se situer dans le  
temps et l'espace**

**I — Les coordonnées de l'entreprise**

- Indiquer le chemin
- Prendre ou donner un  
numéro de téléphone

**II— L'espace temps**

- La date
- L'heure
- Les mois
- Les saisons

**Chapitre 5 : Mises en situation**

- Exercices avec support  
audio
- Mise en situation orale en  
binôme

## FACE TO FACE WITH CUSTOMERS

C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil

**UV :**  
**Anglais**  
Coefficient 3

**Formation N°3**

**Durée :**  
10,5 heures  
3 cours

### Méthodes et outils pédagogiques :

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation avec support audio
- Exercices individuels
- Travail en binôme

### Evaluation :

- Test oral en fin de module

### Objectifs pédagogiques :

#### A l'issue de cette formation, les stagiaires :

- Connaîtront les étapes d'un accueil réussi en anglais
- Connaîtront le vocabulaire nécessaire
- Seront capables de donner des indications de lieu
- Connaîtront les structures d'une entreprise
- Auront mis en pratique toutes ces connaissances

### Contenu :

#### Chapitre 1 : The basics steps for making a successful face to face customer care

- Saluer
- Attendre
- Répondre
- Prendre des notes
- Reformuler
- Prévenir
- Tenir informé
- Faire patienter
- Conclure

#### Chapitre 2 : Vocabulaire utile

- Phrases types

#### Chapitre 3 : Grammaire : la localisation

- Les principales prépositions de lieu
- Les adverbes de lieu
- Exercices : traductions

#### Chapitre 4 : Les structures d'une entreprise

- Company structures
- Departments and functions
- Office block
- Company organisation charts

#### Chapitre 5 : Mises en situation

- Evaluation
- Mises en situation orale spontanée en binôme

**UV :**  
**Anglais**  
Coefficient 3

**Formation N°4**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation avec support audio
- Exercices individuels
- Travail en binôme

**Evaluation :**

- Test oral en fin de cycle

## DEALING WITH PROBLEMS AND COMPLAINTS

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Connaîtront les étapes pour traiter une réclamation en anglais
- Connaîtront le vocabulaire et les expressions nécessaires
- Seront capables de répondre aux objections en anglais
- Auront partagé des expériences similaires
- Auront mis en pratique toutes ces connaissances

### Contenu :

**Chapitre 1 : The basics steps  
for dealing with problems and  
complaints**

- S'excuser : « ready to help »
- Clarifier
- Ecouter attentivement
- Faire preuve d'empathie
- Prendre ses responsabilités
- Informer
- Apporter une solution et la mettre en œuvre ou proposer une alternative
- Conclure
- Assurer un suivi de l'incident

**Chapitre 2 : Savoir répondre  
aux objections**

**Chapitre 3 : Vocabulaire utile**

- Protestations et réclamations
- Désaccords
- Menaces

**Chapitre 4 : Tour de table**

- Chaque stagiaire est invité à raconter une situation vécue

**Chapitre 5 : Mises en situation  
improvisées**

# S'EXPRIMER EN ANGLAIS

C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil

**UV :**  
**Anglais**  
Coefficient 3

**Formation N°5**

**Durée :**  
10,5 heures  
3 cours

## Méthodes et outils pédagogiques :

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation avec support audio
- Exercices individuels

## Evaluation :

- Test oral en fin de module

## Objectifs pédagogiques :

### A l'issue de cette formation, les stagiaires :

- Connaîtront les différences culturelles qui existent en matière d'accueil
- Connaîtront la méthode de préparation d'un rapport
- Seront capables de présenter ce rapport à l'oral lors d'une soutenance

## Contenu :

### Chapitre 1 : Les différences culturelles

- Europe
- Amérique
- Asie
- Moyen Orient
- Afrique
- Australie

### Chapitre 2 : Préparer sa soutenance

#### I— Préparation

- Préparation en groupe d'exposé sur le thème de l'accueil dans un pays (pays au choix)
- Recherches sur Internet

#### II— Analyse

- Analyse comparative de l'accueil en France et dans le pays choisi

#### III— Réalisation d'un support

- Préparation du plan de l'exposé avec le formateur

Chaque stagiaire rédige ensuite son rapport qui sera remis au formateur lors du cours suivant et fera l'objet de la soutenance notée.

### Chapitre 3 : Mise en situation : soutenance orale



**UV :**  
**Anglais**  
**Coefficient 3**

**Formation N°6**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation avec support audio
- Exercices individuels

## ECOUTER ET RETRANSCRIRE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Seront capables de présenter ce rapport à l'oral lors d'une soutenance

### Contenu :

#### Chapitre 1 : Ecouter

- Visionnage de différentes scènes de film concernant l'accueil

#### Chapitre 2 : Retranscrire

##### I— Compréhension

- Exercices visant à valider la compréhension des scènes par les stagiaires

##### II— Retranscription

- Retranscription de certains dialogues

#### Chapitre 3 : Résumer

- Préparation d'un résumé écrit du film

#### Chapitre 4 : Discussion

- Plusieurs thèmes de discussion relatif au film sont proposés.

## UV TECHNIQUES PROFESSIONNELLES

NUMERO	MODULE	DUREE (heures)
1	Qu'est ce que le métier de l'accueil ?	7
2	L'accueil téléphonique	14
3	L'accueil physique	14
4	Gérer les situations difficiles	10,5
5	Pour aller plus loin	7
6	Gérer son temps	3,5
Evaluation		8
TOTAL		64

**Coefficient de l'UV : 4**

Evaluations:

**Contrôle continu** (la moyenne des 3 notes représente 50 % de la note finale) :

- ◇ 2 évaluations écrites (DST) F2-3
- ◇ 1 évaluation orale F4

**Evaluation finale :**

- ◇ 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 4

**Formation N°1**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation
- Exercices individuels

## QU'EST CE QUE LE METIER DE L'ACCUEIL ?

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Connaîtront la définition de la notion d'accueil
- Connaîtront les cinq dimensions du VAKOG
- Auront identifié les attentes de chacun en matière d'accueil
- Auront compris les enjeux d'un bon accueil pour une entreprise
- Connaîtront les qualités nécessaires pour un(e) chargé(e) d'accueil

### Contenu :

#### Chapitre 1 : Définition

#### Chapitre 2 : Le respect des cinq dimensions du VAKOG

- Le cadre Visuel
- L'ambiance Auditive
- L'aspect Kinesthésique
- L'environnement Olfactif
- La dimension Gustative

#### Chapitre 3 : Quelles sont les attentes en matière d'accueil ?

##### I— Les règles fondamentales

- Pour un visiteur, un client
- Pour un fournisseur
- Pour un collaborateur
- Pour un candidat

##### II— L'enjeu de l'accueil pour l'entreprise

##### III— Les qualités d'un(e) chargé(e) d'accueil

#### Chapitre 4 : Mises en situation

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 4

**Formation N°2**

**Durée :**  
14 heures  
4 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

# L'ACCUEIL TELEPHONIQUE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

### A l'issue de cette formation, les stagiaires :

- Sauront anticiper les difficultés propres au standard
- Connaîtront les règles à respecter lorsqu'ils seront en ligne avec un correspondant
- Seront capables de mettre en œuvre les étapes d'un accueil téléphonique réussi en utilisant le langage adapté
- Seront capables de créer leur propres outils d'information
- Sauront gérer les appels difficiles
- Auront mis ces connaissances en pratique

## Contenu :

### Introduction : Quelques a priori sur le téléphone

- Le barrage
- Le transfert

### Chapitre 1 : Les difficultés propres au standard

- L'absence de canal visuel
- L'absence de support écrit
- Le téléphone est prioritaire
- L'implication émotionnelle
- La perception des détails
- La timidité au standard

- Les actions :
  - ◊ Faire patienter
  - ◊ Proposer une solution
- La prise de congé

### Chapitre 2 : En ligne avec un correspondant ...

- La règle d'or
- Les erreurs principales au standard

### Chapitre 4 : Adopter un lan- gage courtois

- Le langage normalisé
- Le vocabulaire soutenu
- Les phrases types

### Chapitre 3 : Les étapes d'un accueil téléphonique réussi

- Le décrochage
- La présentation
- L'indentification
- La compréhension
- La reformulation
- Le filtrage

### Chapitre 5 : Créer son réseau et ses outils d'information

- Le répertoire
- L'organigramme
- Le Book des procédures

### Chapitre 6 : La gestion des ap- pels difficiles

### Chapitre 7 : Mises en situation avec une méthode de traite- ment des appels

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 4

**Formation N°3**

**Durée :**  
14 heures  
4 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

# L'ACCUEIL PHYSIQUE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Sauront organiser l'espace accueil
- Connaîtront les étapes d'un accueil réussi
- Seront capables d'adapter leur allure à leur métier d'accueil
- Sauront utiliser leur voix et leur corps pour améliorer la qualité de leur accueil
- Seront capables de gérer les difficultés liées au métier d'accueil

## Contenu :

**Chapitre 1 : L'espace d'accueil**

- Trois types d'espaces
- La fonctionnalité
- La propreté et l'ordre

**Chapitre 2 : Les étapes de l'accueil**

- Le premier contact visuel
- La formule de bienvenue
- L'identification du visiteur
- La compréhension
- La réponse à la demande
- La demande d'attente
- La prise de congé
- Le langage normalisé
- Les tâches annexes

**Chapitre 3 : Identifier les composants d'une écoute efficace**

- L'écoute active
- La reformulation
- Les modes de questionnement
- Analyser et comprendre les attitudes et comportements
- Souci de l'interlocuteur et professionnalisme

**Chapitre 4 : Le deuxième contact : la voix, l'intonation, le langage corporel et la gestuelle**

- Le sourire
- La voix
- Le corps
- Une règle : le SBAM
- Les erreurs à proscrire

**Chapitre 5 : Les difficultés du métier de l'accueil**

- Les mauvais jours
- La timidité
- La gestion des visiteurs et des tâches simultanément

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 4

**Formation N°4**

**Durée :**  
10,5 heures  
3 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation
- Jeux de rôles filmés
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- Test oral en fin de module

## GERER LES SITUATIONS DIFFICILES

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Connaîtront les qualités requises pour gérer les situations difficiles
- Sauront gérer les situations difficiles au téléphone et en face à face
- Seront capables de faire face à certains cas particuliers
- Sauront gérer leurs émotions suite à une situation difficile

### Contenu :

**Chapitre 1 : Les qualités requises**

- L'empathie
- L'adaptabilité
- La confiance en soi
- La maîtrise de ses émotions
- L'assertivité

**Chapitre 2 : Les positions**

- 1<sup>ère</sup> position : « je »
- 2<sup>ème</sup> position : « tu »
- 3<sup>ème</sup> position : « ça »
- 4<sup>ème</sup> position : « nous »

**Chapitre 3 : Gérer les situations difficiles**

**I— L'accueil physique**

Quelques techniques pour gérer des clients difficiles

- ◇ Prendre du recul
- ◇ S'informer
- ◇ Laisser parler
- ◇ Reformuler
- ◇ Utiliser les techniques de gestion de conflit

- Une situation difficile : l'absence de la personne demandée

**II— L'accueil téléphonique**

- Les attentes d'une personne qui a une plainte à formuler  
S'adapter à tous les types d'interlocuteurs et gérer les personnalités difficiles
- S'entraîner à reprendre l'ascendant sur son interlocuteur
- Utiliser l'humour

**Chapitre 4 : Quelques règles supplémentaires**

- Gérer simultanément accueil physique et téléphonique : la file d'attente
- Après un conflit avec un client, retracer les différentes étapes émotionnelles
- Adopter une bonne hygiène de vie
- Cas particulier de l'accueil :
  - ◇ Les personnes âgées
  - ◇ Les handicapés

**Chapitre 5 : Mises en situation**

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 4

**Formation N°5**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Interactivité
- Travail en sous- groupe

## POUR ALLER PLUS LOIN

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront approfondi le sujets des difficultés propres au métier d'accueil et sauront mieux les appréhender
- Auront pris conscience des opportunités professionnelles qui existent dans ce domaine
- Sauront gérer au mieux les relations avec la hiérarchie

### Contenu :

#### 1 - Les difficultés de l'accueil

- La gestion de ses émotions
- La cadence accrue
- La fatigue
- Les sollicitations

#### 2 - Les autres métiers du secteur

- Responsable chargé(e) d'accueil
- Manager

#### 3 - L'organisation

- Comprendre son rôle  
Les relations Chargé(e)  
d'accueil — Client —  
Agence

- Les enjeux
- Les contraintes et problématiques des supérieurs
  - ◊ Les comprendre
  - ◊ S'adapter
- Relations difficiles : que faire ?
- Notions de management

#### 4 - Le secteur

- Employeurs
- Prestataires
- Chargé(e) d'accueil

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 4

**Formation N°6**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Interactivité
- Travail en sous-groupe puis restitution

# GERER SON TEMPS

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Sauront analyser les points forts et les points à améliorer de leur organisation
- Auront acquis une méthode d'analyse et de gestion du temps

## Contenu :

### 1 - Analyse

- Les contraintes liées à l'entreprise et à l'activité
- La flexibilité

### 2 - Méthode

- Identifier les vraies priorités et estimer les temps de réalisation
- Détecter les éléments voleurs de temps
- Analyser les pratiques du passé
- Savoir gérer l'urgent et l'important
- Regrouper les tâches par genre
- Savoir gérer les imprévus

### 3 - Organisation

- Etre disponible
- Gérer les sollicitations
- Optimiser son temps d'information, de communication ...

# CQP CHARGE(E) D'ACCUEIL

## UV COMMUNICATION

NUMERO	MODULE	DUREE (heures)
1	Communication générale	7
2	Communication non verbale	7
3	Communication orale	10,5
4	La culture générale : élément indispensable à la communication	7
5	Préparer son avenir	3,5
Evaluation		6
	TOTAL	41

**Coefficient de l'UV : 3**

Evaluations:

**Contrôle continu** (la moyenne des 2 notes représente 50 % de la note finale) :

- ◇ 2 évaluations écrites (DST) F2-4

**Evaluation finale :**

- ◇ 1 évaluation orale (Représente 50 % de la note finale)

**UV :**  
**Communication**  
Coefficient 3

**Formation N°1**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Expos
- Interactivité
- Mises en situation
- Exercices individuels

# COMMUNICATION GENERALE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

### A l'issue de cette formation, les stagiaires :

- Connaîtront la définition de la notion de communication ainsi que les notions de base
- Auront pris conscience de l'importance de la connaissance de soi et de la perception des autres
- Sauront travailler sur leur image
- Seront capable de prendre en compte leurs interlocuteurs avec leur contexte

## Contenu :

### Chapitre 1 : Introduction

- Qu'est ce que communiquer ?
- Définition
- Les supports de communication
- Les acteurs de la communication

### Chapitre 2 : La connaissance de soi

- I— L'image de soi
- Forger son image
  - L'estime de soi
- II— La perception
- Les influences sur nos perceptions
    - ◊ Les facteurs environnementaux
    - ◊ Les facteurs physiologiques
    - ◊ Les facteurs psychologiques
  - Repérer le système de perception de l'autre

### Chapitre 3 : La prise en compte de l'autre

- I— Le langage et la culture
- A quoi sert le langage ?
  - La cohésion
  - La culture
  - La culture d'entreprise
- II— Les notions de groupe et de cohésion
- Comprendre, intégrer et s'adapter à un groupe, à une équipe
  - Fonctionnement d'un groupe

**UV :**  
**Communication**  
Coefficient 3

**Formation N°2**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

## COMMUNICATION NON VERBALE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Connaîtront l'importance de la communication non verbale
- Sauront la décoder
- Seront capables d'adopter les postures adaptées à l'accueil
- Auront compris l'impact des gestes, du regard, du sourire
- Seront capables de maîtriser leur communication non verbale

### Contenu :

#### Introduction : Le non verbal

- Définition du langage non-verbal
- Apprendre à décoder le non-verbal

#### Chapitre 1 : Les attitudes

- I— La démarche
- II— Les postures
  - Un signal d'attitude affective
  - Les postures et rituels
  - Les postures partielles
  - Les zones d'interaction
- III— La poignée de main
- IV— Mises en situation

#### Chapitre 2 : Le visage

- Le regard
- Le sourire
- Mises en situation : parlez avec votre visage

#### Chapitre 3 : Les gestes

- Mode d'emploi
- Les gestes qui vous dénoncent
- Le sexe des gestes
- Les gestes autonomes
- Mises en situation

**UV :**  
**Communication**  
Coefficient 3

**Formation N°3**

**Durée :**  
10,5 heures  
3 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Mises en situation
- Exercices individuels

# COMMUNICATION ORALE

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

### A l'issue de cette formation, les stagiaires :

- Auront compris les mécanismes de la communication orale
- Seront capables de prendre la parole en public
- Sauront gérer leur trac
- Seront capables de préparer leur discours
- Sauront analyser la perception que les interlocuteurs ont de leur discours
- Auront mis en pratiques ces connaissances

## Contenu :

### Chapitre 1 : Qu'est ce que la communication orale ?

- Définition
- 2 niveaux de communication
- 3 situations de communication possibles

### Chapitre 2 : Le verbal

- Le besoin : des informations adaptées
- Le talent : des informations qui « passent »

### Chapitre 3 : Les supports de communication orale

#### I— Comment gérer son trac ?

- Comprendre le trac
- Les fonctions positives du trac
- Comment le surmonter

#### II— La prise de parole en public

- 5 principes pour bien commencer

- Préparer son discours

- ◊ Le discours d'effet
- ◊ Le discours d'information
- ◊ Le discours de formation
- ◊ Le discours d'occasion

- Les principaux ingrédients pour réussir son discours

- ◊ L'élocution
- ◊ L'articulation
- ◊ Les intonations
- ◊ Le débit
- ◊ La puissance ou le volume
- ◊ Le tonus
- ◊ Le langage
- ◊ Le silence
- ◊ Le sourire

- Comment préparer vos fiches ?

#### III— Repérer le système de perception du public

- 3 perceptions
- Conseils

### Chapitre 4 : Mises en situation : quel communicant êtes-vous ?

**UV :**  
**Communication**  
Coefficient 3

**Formation N°4**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

## LA CULTURE GENERALE, ELEMENT INDISPENSABLE A LA COMMUNICATION

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront pris conscience de l'importance de travailler leur culture générale
- Auront pris conscience de l'importance de suivre l'actualité
- Sauront comment suivre l'actualité
- Seront capables d'analyser les informations qu'ils reçoivent

### Contenu :

#### **Chapitre 1 : Généralités**

- Qu'est ce que la culture générale ?
- Quelle est son utilité ...
  - ◊ Au quotidien ?
  - ◊ Dans le milieu professionnel ?
- Pourquoi ne doit-on pas la négliger ?

#### **Chapitre 2 : L'actualité**

I— Quelle est son utilité dans un métier d'accueil ?

#### **II— Comment la suivre ?**

- Où chercher les informations ?
- Comment faire une sélection ?
- Comment analyser les informations recueillies ?

#### **Chapitre 3 : Mise en pratique**

- Recherches d'informations sur un thème d'actualité
- Sélections parmi les éléments recueillis
- Synthèse
- Présentation orale de cette synthèse

**UV :**  
**Communication**  
Coefficient 3

**Formation N°5**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

# PREPARER SON AVENIR

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront appris les méthodes de préparation du rapport de stage et de la soutenance de fin de formation
- Auront acquis les méthodes leur permettant de définir leur projet professionnel
- Seront capables de rechercher un emploi en adéquation avec ce projet.

## Contenu :

### **Cours 1 : Préparation à l'examen**

- Construire son rapport de stage
- Préparer la soutenance

### **Cours 2 : Préparer son projet professionnel**

I— Elaborer son projet

- Bâtir son projet
- Anticiper les difficultés
- Prévoir un « plan B »

II— Méthodes et techniques de recherche d'entreprise

- Prospecter
- « Vendre » son CV
- Connaître les processus de recrutement et d'adapter
- Se préparer à l'entretien d'embauche
- Valoriser sa formation (argumentaire)

# CQP CHARGE(E) D'ACCUEIL

## UV FRANCAIS

NUMERO	MODULE	DUREE (heures)
1	Les bases de la langue française partie 1	7
2	Les bases de la langue française partie 2	7
3	Les bases de la langue française partie 3	7
4	Les bases de la langue française partie 4	3,5
Evaluation		6
	TOTAL	30,5

### Coefficient de l'UV : 2

#### Evaluations:

**Contrôle continu** (la moyenne des 2 notes représente 50 % de la note finale) :

- ◇ 2 évaluations écrites (DST) F2-4

#### **Evaluation finale :**

- ◇ 1 évaluation écrite (Représente 50 % de la note finale)

**UV :**  
**Français**  
Coefficient 2

**Formation N°1**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**  
Exposé  
Interactivité  
Exercices  
individuels

## LES BASES DE LA LANGUE FRANÇAISE — PARTIE 1

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

#### A l'issue de cette formation, les stagiaires :

- Auront révisé quelques règles de base de la conjugaison, de la grammaire et de l'orthographe françaises
- Auront travaillé la réflexion et l'expression orale
- Auront révisé quelques classiques de la culture générale française

### Contenu :

#### Cours 1 :

##### I— Conjugaison

- Les temps dans les verbes
- Les modes dans les verbes
- Les trois groupes de verbe

##### II— Orthographe et grammaire

- Les homophones
- Les adverbes en « ment »
- La ponctuation

##### III— Connaissance de la langue

- Le vocabulaire de l'entreprise

##### IV— Culture générale

- Les grandes dates de l'humanité

#### Cours 2 :

##### I— Conjugaison

- L'accord du participe présent
- L'accord du participe passé
- Les compléments d'objet direct et indirect

##### II— Orthographe et grammaire

- Les chiffres en lettres

##### III— Connaissance de la langue

- Le mot et son contraire
- Le mot juste (exemple : conjonction/conjecture)

##### IV— Expression orale

- Synthèse d'un article de presse ou d'un texte d'un penseur contemporain en dégagant les idées principales

**UV :**  
**Français**  
Coefficient 2

**Formation N°2**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

## LES BASES DE LA LANGUE FRANÇAISE — PARTIE 2

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront révisé quelques règles de base de la conjugaison, de la grammaire et de l'orthographe françaises
- Auront travaillé la réflexion et l'expression orale
- Auront révisé quelques classiques de la culture générale française

### Contenu :

**Cours 1 :**

**I— Conjugaison**

Les verbes impersonnels  
Les verbes tantôt transitifs,  
tantôt intransitifs  
Participes passés suivis d'un  
infinitif

**II— Orthographe et grammaire**

Quelque, quelques, quoique,  
quel qu'il  
Les synonymes

**III— Connaissance de la langue**

Trouver l'adverbe à partir de  
l'adjectif  
Connaitre la bonne signifi-  
cation d'expressions usuelles

**IV— Culture générale**

Les principales données dé-  
mographiques, économiques  
et sociales de la France

**Cours 2 :**

**I— Conjugaison**

Passé simple et passé  
composé

**II— Orthographe et grammaire**

Pronom démonstratif et pronom  
possessif  
Le pluriel des mots composés

**III— Connaissance de la langue**

Les incorrections de la langue  
(exemple : pléonasme, barba-  
rismes, solécismes)

**IV— Culture générale**

Institutions, partis politiques  
et syndicats en France

**V— Expression écrite**

Savoir rédiger un email pro-  
fessionnel (formules de poli-  
tesse et syntaxe)

**UV :**  
**Français**  
*Coefficient 2*

**Formation N°3**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

## LES BASES DE LA LANGUE FRANÇAISE — PARTIE 3

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront révisé quelques règles de base de la conjugaison, de la grammaire et de l'orthographe françaises
- Auront travaillé la réflexion et l'expression écrite
- Auront révisé quelques classiques de la culture générale française

### Contenu :

**Cours 1 :**

I— Conjugaison

- Subjonctif

II— Orthographe et grammaire

- Le pluriel des adjectifs de couleur
- Les formes du féminin des adjectifs

III— Connaissance de la langue

- Les antonymes

IV— Culture générale

- Les sigles et abréviations à connaître

V— Expression orale

- Commentaire d'un texte tiré de la presse économique

VI— Les écrits professionnels

- L'écriture fonctionnelle
- L'écriture imaginative
- Ecrire pour communiquer ou informer ?
- La règle d'or de la communication écrite

**Cours 2 :**

I— Conjugaison

- Les verbes irréguliers

II— Orthographe et grammaire

- Les mots pièges

III— Connaissance de la langue

- Les procédés de style (comparaison, périphrase, métaphore, litote, etc.)

IV— Culture générale

- Les grandes dates de l'histoire de France

V— Expression orale

- Pour chaque étudiant, commentaire à chaud, sans préparation, d'un fait d'actualité, puis analyse du fond et de la forme de l'intervention

VI— Quelques clés pour rédiger

- Réfléchir avant d'écrire
- Les différents supports écrits
- La prise de notes



**UV :**  
**Français**  
**Coefficient 2**

**Formation N°4**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

**Evaluation :**

- DST en fin de module

## LES BASES DE LA LANGUE FRANCAISE — PARTIE 4

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront révisé quelques règles de base de la conjugaison, de la grammaire et de l'orthographe françaises
- Auront travaillé la réflexion et l'expression orale
- Auront révisé quelques classiques de la culture générale française

### Contenu :

**Cours :**

I— Conjugaison

- Quand le verbe a un sujet dont le nombre est indéfini
- Quand le verbe a plusieurs sujets

II— Orthographe et grammaire

- Les adjectifs exclamatifs

III— Connaissance de la langue

- Le masculin et le féminin des noms

IV— Culture générale

- Les principales institutions internationales
- Les principales données démographiques et géographiques du monde

V— Expression orale

- Présentation pour chaque étudiant de son parcours scolaire et de ses projets professionnels, suivi d'un commentaire de l'intervention de la part du reste de la classe.

V— Expression écrite

- Savoir rédiger la synthèse d'un appel téléphonique et d'un rendez-vous professionnel

# CQP CHARGE(E) D'ACCUEIL

## UV INFORMATIQUE

NUMERO	MODULE	DUREE (heures)
1	Savoir utiliser Microsoft Word	3,5
2	Savoir utiliser Microsoft Excel	7
3	Savoir utiliser Microsoft PowerPoint	3,5
4	Savoir utiliser Microsoft Outlook	3,5
5	Savoir utiliser Internet	3,5
Evaluation		2
	TOTAL	23

**Coefficient de l'UV : 1**

Evaluation :

**Evaluation finale :**

- ◇ 5 Exercices de mise en pratique, chaque exercice est noté sur 8 points.

# Savoir utiliser Microsoft Word

C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil

**UV :**  
**Informatique**  
Coefficient 1

**Formation N°1**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de :**

- Créer, modifier, imprimer et enregistrer des documents Word
- Mettre en page ces documents en utilisant les options de Word

## Contenu :

### Chapitre 1 : Gérer ses documents

- Evaluation du niveau de connaissance sur Word
- Présentation de l'interface graphique de Word
- Créer, modifier et enregistrer un document Word
- Format papier, marges et orientation
- Organiser ses fichiers dans les répertoires
- Visualiser, paramétrer l'impression et imprimer
- Afficher les statistiques sur son document
- Evaluation des connaissances acquises

### Chapitre 2 : Mise en page

- Mettre en forme le texte (police, taille, couleur, paragraphe, etc.)
- Insertion d'en-tête et pied de page (pagination)
- Insertion d'images, dessins, SmartArt
- Mise en colonnes
- Insertion de tableau et mise en page
- Insertion de table des matières automatique
- Evaluation des connaissances acquises

# Savoir utiliser Microsoft Excel

C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil

**UV :**  
**Informatique**  
Coefficient 1

**Formation N°2**

**Durée :**  
7 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**  
Exposé  
Interactivité  
Exercices  
individuels

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de :**

- Créer, modifier, imprimer et enregistrer des documents Excel
- Mettre en page ces documents en utilisant les options d'Excel
- Utiliser les interactions qui existent entre Excel, Word et Power- Point

## Contenu :

### Chapitre 1 : Exploiter les tableaux

- Evaluation du niveau de connaissances sur Excel
- Présentation de l'interface graphique de Excel
- Créer, modifier et enregistrer une feuille Excel
- Utilisation de fonctions simples (somme, produit)
- Réalisation de tris
- Fonctions diverses

### Chapitre 2 : Mise en page

- Mettre en forme le texte (police, taille, couleur, paragraphe, etc.), les nombres, les cellules
- Insertion d'en-tête et pied de page
- Insertion d'images, dessins, SmartArt

### Chapitre 3 : Interaction avec Word et PowerPoint

- Création de graphiques
- Sélection complète ou partielle d'un tableau
- Choix du graphique, insertion de légendes
- Collage de graphiques sous Word
- Collage de graphiques sous PowerPoint
- Edition de données depuis Word/PowerPoint et interactions avec Excel
- Evaluation des connaissances acquises

**UV :**  
**Informatique**  
Coefficient 1

**Formation N°3**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

## Savoir utiliser Microsoft PowerPoint

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de :**

- Créer, modifier et enregistrer des diaporamas PowerPoint
- Animer et imprimer ces diaporamas

### Contenu :

#### Créer une présentation

- Evaluation du niveau de connaissance sur PowerPoint  
Présentation de l'interface graphique de PowerPoint  
Créer, modifier et enregistrer un diaporama
- Mettre en forme le texte
- (police, taille, couleur, paragraphe, etc.)
- Animations des diapositives et des transitions
- Visualiser, paramétrer l'impression et imprimer  
Evaluation des connaissances acquises

**UV :**  
**Informatique**  
Coefficient 1

**Formation N°4**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

## Savoir utiliser Microsoft Outlook

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de :**

- Créer, modifier et imprimer des emails
- Créer des contacts
- Gérer un planning sous Outlook
- Utiliser quelques fonctions avancées des emails (signature, accusés réception, etc.)

### Contenu :

#### Gérer ses emails

- Evaluation du niveau de connaissance sur Outlook
- Présentation de l'interface graphique de Outlook
- Création de contacts
- Envoi d'emails groupés avec copie et pièces jointes
- Créer une signature
- Création et gestion de planning
- Transférer un email
- Demander un accusé réception/une confirmation de lecture
- Visualiser, paramétrer l'impression et imprimer
- Evaluation des connaissances acquises

**UV :**  
**Informatique**  
Coefficient 1

**Formation N°5**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité
- Exercices individuels

# Savoir utiliser Internet

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

## Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de :**

- Effectuer une recherche efficace sur Internet
- Utiliser différents moteurs de recherche et sources d'informations

## Contenu :

### Optimiser ses recherches

- Evaluation du niveau de connaissance sur la recherche d'informations sur Internet
- Présentation des différents moteurs de recherche
- Les mots clés
- Recherche d'images, vidéos, blogs, etc.
- Téléchargement d'information
- Recherches dans les wikis et forums (wikipédia.com, commentcamarche.net, etc.)
- Evaluation des connaissances acquises

# CQP CHARGE(E) D'ACCUEIL

**DCSA**  
CONSEILS

## UV ACCUEIL

NUMERO	MODULE	DUREE (heures)
1	L'impact de la présentation dans les métiers de l'accueil	3,5
2	Les autres métiers de l'accueil	3,5
Evaluation		1
	TOTAL	8

**Coefficient de l'UV : 1**

Evaluation :

**Evaluation finale :**

♦ Test écrit

**UV :**  
**Accueil**  
*Coefficient 1*

**Formation N°1**

**Durée :**  
3,5 heures  
2 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé (illustrations, etc.)
- Interactivité
- Exercices d'application

## L'IMPACT DE LA PRESENTATION DANS LES METIERS D'ACCUEIL

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de :**

- Adopter une présentation en adéquation avec leur milieu professionnel
- Maintenir une présentation positive tout au long de leur journée de travail

### Contenu :

**Cours 1 :**

- Introduction à l'importance de l'image dans les métiers de l'accueil
  - ◊ L'exposition des métiers de l'accueil
  - ◊ La présentation : partie intégrante du discours non verbal
- Présentation de la formation et évaluation des connaissances
- La présentation comme première carte de visite
  - ◊ L'importance de la première impression au regard du client interne et externe
  - ◊ Image du collaborateur = image de l'entreprise
  - ◊ Les trois qualités d'une présentation réussie
- Les facteurs clés d'une présentation réussie
  - ◊ L'importance d'une tenue vestimentaire adaptée

- ◊ L'identification des éléments naturels et artificiels
- L'impact des couleurs
  - ◊ La langage des couleurs
  - ◊ La colorimétrie
- Les règles essentielles et leur respect

**Cours 2**

- Validation des acquis du cours 1
- L'impact de la coiffure
  - ◊ La morphologie du visage
  - ◊ Le rééquilibrage des proportions
  - ◊ Le choix de la coiffure
  - ◊ Le maintien de sa coiffure
- La morphologie de la silhouette
  - ◊ Comment se mettre en valeur en respectant son image et celle de l'entreprise
- L'importance des accessoires
  - ◊ L'importance du maquillage (au féminin)

**UV : Techniques  
Professionnelles**  
Coefficient 1

**Formation N°2**

**Durée :**  
3,5 heures  
1 cours

**Méthodes et outils  
pédagogiques :**

- Exposé
- Interactivité

## LES AUTRES METIERS DE L'ACCUEIL

**C.Q.P. Chargé(e) d'Accueil**

### Objectifs pédagogiques :

**A l'issue de cette formation, les stagiaires :**

- Auront pris connaissance des types particuliers d'accueil qui existent
- Connaitrons les métiers liés à l'accueil

### Contenu :

**Chapitre 1 : Les autres types  
d'accueil**

- L'accueil VIP
- L'accueil Présidence
- L'accueil événementiel

**Chapitre 2 : Les métiers liés à  
l'accueil**

- La conciergerie
- Le service courrier
- Le secrétariat

Brochure n° 3301

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

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1250102M  
IDCC : 2098

---

**PRÉAMBULE**

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, étendu par arrêté en date du 23 février 2000 (*JORF* du 29 février 2000).

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

*Répartition retenue*

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties conviennent qu'en cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

A compter de 2012, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 10 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,055 % de la masse salariale dont :
  - 0,033 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et ;
  - 0,022 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- à 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail) soit 0,14 % de la masse salariale dont :
  - 0,084 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et ;
  - 0,056 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, le taux est 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,105 % de la masse salariale, dont 0,063 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,042 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

## Article 2

### *Entrée en vigueur et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Les signataires prévoient de se revoir avant le terme de cet accord afin, le cas échéant, d'ajuster la répartition arrêtée dans le présent accord en fonction notamment des éventuelles évolutions du taux de cotisation et de la situation du financement de la formation professionnelle dans la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il sera déposé conformément aux prescriptions légales prévues par les articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La partie la plus diligente s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FIGEC ;

SIST ;

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

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT.

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012**  
**(BRETAGNE)**

NOR : ASET1250092M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Bretagne,

D'une part, et

La CFDT Bretagne ;

La CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel (base 35 heures)
I	1	100	17 900
	2	110	18 265
II	1	125	18 795
	2	140	21 050
III	1	150	22 560
	2	165	24 705
IV		180	26 950

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Rennes, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012**  
**(BRETAGNE)**

NOR : ASET1250093M  
IDCC : 2614

Entre :  
La FRTP Bretagne,  
D'une part, et  
La CFDT Bretagne ;  
La CFTC Bretagne ;  
La CFE-CGC BTP Bretagne,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
A	17 900
B	19 150
C	20 500
D	22 680
E	24 855
F	27 590
G	31 050
H	32 665

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
F	31 728
G	35 707
H	37 565

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Rennes, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012  
(BRETAGNE)

NOR : ASET1250094M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Bretagne,

D'une part, et

La CFDT Bretagne ;

La CFTC Bretagne ;

La CFE-CGC BTP Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Bretagne applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
1	2,69	1,51	11,20
2	4,61	2,01	11,20
3	6,56	3,07	11,20

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
4	8,35	4,06	11,20
5	10,32	5,11	11,20

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Rennes, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(ILE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1250088M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FPSCOPB ;  
La FRTP Ile-de-France,  
D'une part, et  
L'URCB CFDT Ile-de-France,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18 570
	2	110	18 780
II	1	125	19 610
	2	140	21 800
III	1	150	23 125
	2	165	25 445
IV		180	27 710

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(ILE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1250091M  
IDCC : 2614

Entre :  
La FRTP Ile-de-France ;  
La FPSCOPB ;  
D'une part, et  
La CFE-CGC BTP ;  
L'URCB CFDT Ile-de-France,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM
A	18 570
B	20 130
C	21 610
D	23 725
E	26 500
F	29 580
G	31 570
H	32 360

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM
F	34 017
G	36 306
H	37 214

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012  
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1250089M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOPB,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Ile-de-France applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont fixés comme suit :

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 10,85 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour tous les départements de l'Ile-de-France.

Le montant de l'indemnité pour frais de transport, déterminé par zones, est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à :

(En euros.)

ZONE	FRAIS DE TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,88
2 (10 à 20 km)	3,28
3 (20 à 30 km)	5,17
4 (30 à 40 km)	6,08
5 (40 à 50 km)	7,26
6 (> 50 km)*	8,72
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France. Sauf cas de grands déplacements.	

Le montant de l'indemnité de trajet, déterminé par zones, est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 10 km)	2,10
2 (10 à 20 km)	3,10
3 (20 à 30 km)	4,83
4 (30 à 40 km)	5,81
5 (40 à 50 km)	7,14
6 (> 50 km)*	8,19
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France. Sauf cas de grands déplacements.	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1250084M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Limousin,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CFE-CGC ;  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

En application des dispositions du titre VIII, chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour les entreprises de travaux publics de la région Limousin, à :

Indemnité de repas : 11,54 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET
1 A (0 à 5 km)	0,70	1,39
1 B (5 à 10 km)	1,55	1,69

ZONE	TRANSPORT	TRAJET
2 (10 à 20 km)	4,70	2,99
3 (20 à 30 km)	7,88	4,34
4 (30 à 40 km)	10,97	5,58
5 (40 à 50 km)	14,11	6,77

*N.B.* – La zone 6 des indemnités de transport et de trajet est fixée pour 2012 par décision unilatérale.

## **Article 2**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

## **Article 4**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L.132-9 du code du travail.

Fait à Limoges, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1250083M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, les barèmes des salaires minima des ouvriers de travaux publics sont établis dans les conditions suivantes.

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour les ouvriers des entreprises de travaux publics, quel que soit leur horaire de travail, les salaires minima annuels base 35 heures sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR annuelle de point	SALAIRE minimum annuel applicable
I	1	100	178,84	17 884
	2	110	167,07	18 377
II	1	125	150,10	18 763
	2	140	150,10	21 014
III	1	150	150,09	22 514
	2	165	149,13	24 607
IV		180	149,13	26 844

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

## **Article 2**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

## **Article 4**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Limoges, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1250082M  
IDCC : 2614

Entre :  
La FRTP Limousin,  
D'une part, et  
La CFE-CGC ;  
La CFDT ;  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des travaux publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	MINIMUM annuel applicable (base 35 heures)
Employés	
A	17 866
B	18 855
C	21 017
D	22 323
Techniciens et agents de maîtrise	
E	24 336

NIVEAU	MINIMUM annuel applicable (base 35 heures)
F	26 930
G	30 357
H	31 469

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- F : 30 970 € ;
- G : 34 911 € ;
- H : 36 189 €.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Limoges, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012**  
**(MIDI-PYRÉNÉES)**  
NOR : ASET1250079M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FRSCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

La CFTC BATIMAT-TP ;

La CGT-FO BTP et activités annexes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992 sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 006
	2	110	18 267
II	1	125	18 811
	2	140	20 976
III	1	150	22 475
	2	165	24 420
IV		180	26 643

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de la Haute-Garonne.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 24 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1250076M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FRSCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

La CFTC BATIMAT-TP ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP et activités annexes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

- A : 18 006 € ;
- B : 18 801 € ;
- C : 20 358 € ;
- D : 22 314 € ;
- E : 24 604 € ;
- F : 28 148 € ;
- G : 30 975 € ;
- H : 32 122 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- F : 32 370 € ;
- G : 35 621 € ;
- H : 36 940 €.

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de la Haute-Garonne.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 24 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012  
**(MIDI-PYRÉNÉES)**  
NOR : ASET1250078M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FRSCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

La CFTC BATIMAT-TP ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP et activités annexes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Midi-Pyrénées sont fixés comme suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1A	0,99	1,46	10,25
1B	1,85	2,91	10,25

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
2	3,81	5,81	10,25
3	4,98	8,72	10,25
4	6,55	11,64	10,25
5	8,25	14,54	10,25

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Haute-Garonne.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 24 novembre 2011

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,  
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ  
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/3

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Arboriculture (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 2 du 20 juin 2011 à l'accord de prévoyance du 26 novembre 2002.....</b>	<b>136</b>
<b>Exploitations agricoles (Drôme) : avenant n° 120 du 20 janvier 2011 .....</b>	<b>138</b>
<b>Exploitations agricoles (Loire) : accord du 5 avril 2011 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.....</b>	<b>141</b>
<b>Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 69 du 24 juin 2011 .....</b>	<b>146</b>
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime) : avenant n° 26 du 6 juillet 2011 .....</b>	<b>147</b>
<b>Exploitations et entreprises agricoles (compte épargne-temps) : avenant n° 1 du 9 novembre 2011 .....</b>	<b>150</b>
<b>Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 56 du 18 mai 2011 à la convention collective .....</b>	<b>156</b>
<b>Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 1 du 29 juin 2011 à l'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2009 relatif aux frais de santé.....</b>	<b>160</b>
<b>Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 57 du 29 juin 2011 à la convention collective .....</b>	<b>163</b>

**Convention collective**

**IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE  
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,  
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)  
(8 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

---

**AVENANT N° 2 DU 20 JUIN 2011  
À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 26 NOVEMBRE 2002**

NOR : AGRS1297015M  
IDCC : 8526

---

Entre :

La fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes des professions de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 2 « Révision. – Dénonciation », les mots : « à la section agricole de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01 » sont remplacés par : « à l'unité territoriale de la DIRECCTE du Maine-et-Loire, 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01 ».

**Article 2**

L'article 6 « Financement des garanties » est abrogé et remplacé par :

« La garantie est financée par une cotisation égale à 1,16 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés dont 0,65 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,22 % au titre de l'incapacité permanente et 0,20 % au titre de la garantie décès.

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

Incapacité temporaire :

– 0,29 % supporté par l'employeur ;

– 0,36 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,09 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

- 0,16 % supporté par l'employeur ;
- 0,06 % supporté par le salarié.

Décès :

- 0,08 % supporté par l'employeur ;
- 0,12 % supporté par le salarié. »

### **Article 3**

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 26 novembre 2002 des salariés et apprentis des exploitations arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France et son avenant, non reprises dans le présent avenant, demeurent applicables.

### **Article 4**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des entreprises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Angers, le 20 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9261. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Drôme)  
(22 janvier 1970)**

(Etendue par arrêté du 11 février 1971,  
*Journal officiel* du 3 mars 1971)

---

**AVENANT N° 120 DU 20 JANVIER 2011**

NOR : *AGRS1297016M*  
IDCC : 9261

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;

Les entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC ;

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Emplois non cadres de niveau IV*

Le paragraphe *a* « Emplois techniques » de l'annexe I relative à la classification des emplois est modifié comme suit :

« Niveau IV. – Ouvriers hautement qualifiés

Echelon 1 : ouvrier hautement qualifié

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

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

## Echelon 2 : ouvrier hautement qualifié, chef de groupe

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

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

## Article 2

### *Emplois de techniciens et agents de maîtrise*

Un paragraphe c « Emplois de techniciens et agents de maîtrise » est inséré dans l'annexe I relative à la classification des emplois et est rédigé comme suit :

#### « Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise – TAM

##### Echelon 1 : technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

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

##### Echelon 2

###### Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

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

###### Technicien :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

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

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et des missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tel que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tel que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

### Article 3

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

### Article 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### Article 5

#### *Extension et dépôt*

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel sera déposé à l'unité territoriale de la Drôme de la DIRECCTE Rhône-Alpes.

Fait à Valence, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9421. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE QU'ELLES SOIENT,  
EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(HORTICULTURE, MARAÎCHAGE, PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

**(Loire)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1965)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1966,  
*Journal officiel* du 20 septembre 1966)

**ACCORD DU 5 AVRIL 2011**

**RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1297017M

IDCC : 9421

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail en agriculture concernant les exploitations agricoles de la Loire du 1<sup>er</sup> juillet 1965.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 34 *bis* de la convention collective de travail en agriculture de la Loire du 1<sup>er</sup> juillet 1965 sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Néanmoins, l'article 34 *bis* restera en réserve.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article 5 de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

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

*Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient ;
- exploitations d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature, champignonnières).

Elle régit tous les travaux effectués dans tous les établissements représentés par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux situés sur le territoire du département de la Loire.

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du trimestre suivant son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du premier jour du trimestre suivant son arrêté d'extension aux employeurs et salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant à des entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## Article 3

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés relevant du champ d'application précité et répondant aux conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties telles qu'elles sont décrites dans l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

## Article 4

### *Garanties*

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer à l'option n° 1 offerte par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation.

Option 1 : maintien du salaire net et intégration de la mensualisation :

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire intègrent la durée des versements à la charge des employeurs.

Le salarié doit justifier de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours.

Elles s'ajoutent aux indemnités journalières versées par la MSA. En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre de la MSA et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net d'activité.

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut – cotisations salariales à l'exclu-

sion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

La durée du versement des prestations est égale à la durée de versement des indemnités journalières légales.

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

## **Article 5**

### *Gestion du régime de prévoyance*

Conformément à l'article 3 de l'accord régional du 6 juillet 2009, la gestion du régime de prévoyance, comprenant le socle régional et la garantie améliorée, est confiée en co-assurance à Agri-Prévoyance à hauteur de 60 % et ANIPS-Groupama à hauteur de 40 %.

AGRICA-Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 8.

ANIPS-Groupama, 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention de gestion régionale conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires de l'accord régional.

## **Article 6**

### *Adhésion et antériorité*

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à AGRICA-Agri-Prévoyance – ANIPS-Groupama, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné dans le présent accord.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de la signature de l'accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime départemental de prévoyance ne peut pas être exigée avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date de signature du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime départemental de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le régime départemental de prévoyance s'appliquera obligatoirement aux employeurs et aux salariés bénéficiaires entrant dans le champ d'un accord d'entreprise ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égal ou inférieur. Dans cette hypothèse, les entreprises et les salariés concernés doivent rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour les garanties définies à l'article 4 et appliquer les dispositions correspondantes.

## **Article 7**

### *Cotisations*

#### **Article 7.1**

##### *Assiette*

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

#### **Article 7.2**

##### *Taux de cotisations et répartitions*

Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 7.2 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de cotisation destiné au financement des garanties optionnelles prévues à l'article 4 est de 0,737 % tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit :

*(En pourcentage.)*

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire	0,737		
Garantie conventionnelle	0,15	0,075	0,075
Mensualisation	0,41	0,41	
Charges sociales	0,177	0,177	
	0,737	0,662	0,075

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA - Agri-Prévoyance – ANIPS-Groupama et financées par la cotisation « assurance des charges sociales ».

#### **Article 7.3**

##### *Collecte*

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de AGRICA- Agri-Prévoyance – ANIPS-Groupama selon les modalités définies entre AGRICA - Agri-Prévoyance – ANIPS-Groupama et la MSA.

#### **Article 7.4**

##### *Suspension du contrat de travail*

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de AGRICA - Agri-Prévoyance – ANIPS-Groupama et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

Le cas échéant, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout organisme s'y substituant et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation.

Le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail autre que maladie et accident, d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout autre

organisme s'y substituant, le bénéfice de la garantie incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

## **Article 8**

### *Clause de réexamen*

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couvertes par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

## **Article 9**

### *Dénonciation*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

## **Article 10**

### *Formalités administratives*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Saint-Etienne, le 5 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;  
Chambre professionnelle horticole du département de la Loire ;  
Syndicat des pépiniéristes sylviculteurs ;  
Syndicat des maraîchers.

### **Syndicats de salariés :**

Syndicat des ouvriers agricoles CFDT ;  
Syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO ;  
Syndicat des ouvriers agricoles CFTC.

**Convention collective**

**IDCC : 9561. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Morbihan)  
(21 mai 1980)**

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 26 août 1980)

---

**AVENANT N° 69 DU 24 JUIN 2011**

NOR : *AGRS1297019M*  
IDCC : 9561

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan,

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

Le SCOPA CFTC du Morbihan ;

La CGT-FO du Morbihan ;

La FNAF CGT du Morbihan ;

Le SNCEA CFE-CGC du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article suivant de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

« Annexe III

La valeur de l'indemnité kilométrique prévue à l'article 17-3° de la convention collective pour le remboursement des frais et à l'article 17-5° pour l'indemnisation de certains salariés à temps partiel est fixée à 0,35 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011. »

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE Bretagne.

Fait à Vannes, le 24 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES,  
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS ET DE VITICULTURE  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,  
*Journal officiel* du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 26 DU 6 JUILLET 2011**

NOR : AGRS1297018M  
IDCC : 9171

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 14 sont modifiées comme suit :

« Article 14

*Définition des catégories professionnelles et coefficients*

Niveau I. – Emplois d'exécutant

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

## Niveau II. – Emplois spécialisés

### Echelon 1

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

### Echelon 2

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

## Niveau III. – Emplois qualifiés

### Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

### Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

## Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

### Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

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

### Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel) – possession du diplôme ou expérience équivalente. »

## Article 2

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. En cas d'arrêté d'extension postérieur au 31 décembre 2011, ces dispositions entreront en vigueur au premier jour du mois suivant celui-ci.

## Article 3

Les parties signataires du présent avenant demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective.

Fait à Saintes, le 6 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**

**COMPTE ÉPARGNE-TEMPS  
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(19 septembre 2001)**

(Etendu par arrêté du 19 décembre 2001,  
*Journal officiel* du 29 décembre 2001,  
modifié par arrêté du 21 janvier 2002,  
*Journal officiel* du 30 janvier 2002)

---

**AVENANT N° 1 DU 9 NOVEMBRE 2011**

NOR : AGRS1297012M

**PRÉAMBULE**

Le compte épargne-temps est un outil à destination des salariés pour notamment leur permettre de favoriser la mise en place de projets personnels, qu'ils soient professionnels ou autres, en finançant des périodes d'absence normalement non rémunérées ou en accédant directement à des fonds épargnés.

Dès 2001, les partenaires sociaux agricoles ont signé un accord créant un dispositif de compte épargne-temps conformément aux textes en vigueur, qui accompagnait et s'appuyait sur l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture, permettant, entre autres, d'organiser dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail la prise de jours de repos pour réduction du temps de travail.

L'évolution du contexte, tant législatif que conjoncturel, amène les organisations syndicales et professionnelles agricoles à se repositionner sur le compte épargne-temps par cet avenant. Cette volonté s'est d'ailleurs exprimée dans d'autres accords nationaux où ce dispositif a été choisi comme voie d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière :

- celui du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles ;
- et celui du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture.

En ouvrant les sources d'alimentation et les possibilités d'utilisation d'un compte épargne-temps, les organisations syndicales et professionnelles agricoles démontrent leur capacité à trouver des solutions adaptées pour répondre aux attentes et besoins de chacun.

Les organisations syndicales et professionnelles tiennent à réaffirmer que l'ouverture d'un compte épargne-temps ne peut se fonder que sur la seule volonté du salarié. Par conséquent, chaque salarié choisit librement le moment de l'ouverture d'un compte. En revanche, les moyens d'alimentation comme d'utilisation du compte doivent suivre les règles du présent avenant. Cependant, des aménagements peuvent être apportés au dispositif par convention collective ou accord d'entreprise, à l'exception des dispositions relatives à la garantie des droits sur le compte épargne-temps.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 2**

### *Définition*

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne-temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

## **Article 4**

### *Alimentation du compte*

Le compte épargne-temps peut être alimenté :

- soit en temps :
  - par les jours de congés excédant 24 jours ouvrables ;
  - par des jours de repos générés par la réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours ;
  - par les heures de repos compensateur de remplacement tel que défini par l'article 10.2 de l'accord national sur la durée du travail ;
  - par les jours ou heures effectués au-delà de la durée de travail prévue dans la convention individuelle de forfait.

En revanche, le repos quotidien, le repos hebdomadaire ou le repos donné en contrepartie du travail de nuit ne peuvent en aucun cas alimenter le compte épargne-temps ;

- soit en argent :
  - par les augmentations ou compléments de salaire ;
  - par les primes et indemnités conventionnelles ;
  - par les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
  - par tout ou partie des primes d'intéressement ;
  - à l'issue de la période d'indisponibilité, par tout ou partie des avoirs issus de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

## **Article 5**

### *Modalités d'alimentation du compte*

Le salarié doit informer par écrit l'employeur du nombre de jours ou d'heures qu'il entend verser à son compte épargne-temps dans les conditions ci-dessus, une fois par an à la date fixée dans l'entreprise ou, à défaut, avant la fin du mois d'avril de chaque année en indiquant le nombre total de jours ou d'heures qu'il souhaite épargner et la nature des jours ou des heures épargnés.

Lorsque le salarié souhaite mettre une somme en argent sur son compte épargne-temps, il doit en avertir son employeur par écrit dès qu'il a connaissance de ce futur versement afin que l'employeur puisse retenir les sommes visées pour les affecter sur le compte épargne-temps.

## **Article 6**

### *Gestion du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps est exprimé en euros. Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement.

## **Article 7**

### *Garanties des droits accumulés sur un CET*

Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'assurance contre le risque de non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail (AGS).

Pour les droits acquis qui excèdent le montant de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage, à défaut d'accord ou convention d'entreprise ou de branche établissant un dispositif d'assurance ou de garantie, l'employeur doit mettre en place un système de garantie financière. Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution. Il doit être pris par :

- un organisme de garantie collective ;
- une société de caution mutuelle ;
- une compagnie d'assurance ;
- une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Cet engagement doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée, et doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie financière, lorsque les droits acquis excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à l'ensemble de ses droits doit être versée au salarié.

## **Article 8**

### *Utilisation du compte épargne-temps*

#### *Prise du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié :

- soit pour financer totalement ou partiellement un des congés suivants : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou non indemnisée définie par le code du travail.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé et que si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes et dans les conditions arrêtées.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne-temps est reportée en conséquence ;

- soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate. Cependant, pour les congés payés, seuls ceux au-delà de la 5<sup>e</sup> semaine peuvent donner lieu à une conversion monétaire (congé pour ancienneté, congé supplémentaire, congé pour fractionnement) ;

- soit pour bénéficier d’une rémunération différée : plan d’épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d’années manquantes pour la retraite ;
- soit pour aménager la fin de carrière.

### Congé de fin de carrière

Lorsque le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière conformément à l’article 15 de l’accord national du 11 mars 2008 sur l’emploi des seniors, le salarié bénéficie d’un abondement versé par l’employeur. Cet abondement correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de 6 mois de salaires.

Lorsque le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière conformément à l’article 9 de l’accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture, le salarié bénéficie d’un abondement versé par l’employeur. Cet abondement correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de 9 mois de salaires.

## Article 9

### *Modalités d’utilisation du compte épargne-temps*

Pour un congé autre que dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière :

Le salarié qui décide d’utiliser son compte épargne-temps pour un congé autre que dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière doit, sauf accord différent, avertir son employeur au moins 2 mois avant la prise effective de ce congé.

Pour une rémunération immédiate :

Le salarié qui décide d’utiliser son compte épargne-temps pour le versement d’un complément de rémunération doit, sauf accord différent, avertir son employeur au moins 1 mois civil avant.

Pour un congé dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière :

Le salarié qui décide d’utiliser son compte épargne-temps dans le cadre d’un aménagement du contrat de fin de carrière doit se conformer aux dispositions conventionnelles issues des accords sur l’emploi des seniors du 11 mars 2008 ou sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008.

## Article 10

### *Indemnisation du congé*

Les jours épargnés pris par le salarié, lors de la prise d’un congé défini ci-dessus, sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l’intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire journalier prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les indemnités sont versées mensuellement en fonction du nombre de jours épargnés pris par le salarié, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu’à épuisement du compte épargne-temps.

Dans les cas pendant lesquels le salarié bénéficie de rémunérations ou revenus inférieurs à sa rémunération à temps plein, le versement mensuel est calculé sur un nombre de jours inférieur au nombre de jours dans le mois afin d’assurer au salarié au maximum un maintien de ces revenus ou rémunérations antérieurs.

Lorsque le salarié utilise le compte épargne-temps comme un complément de rémunération, si ce complément correspond à plus de 2 mois de salaire, il fait l’objet de plusieurs versements (un par mois jusqu’à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

## **Article 11**

### *Rupture du contrat de travail*

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne-temps.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

En cas de changement d'employeur, le salarié peut demander que son compte épargne-temps exprimé en euros soit transféré dans la nouvelle entreprise à la condition que cette entreprise entre dans le champ d'application de cet accord. Cependant, dans le cadre d'une utilisation du compte épargne-temps des sommes ainsi transférées pour un aménagement pour fin de carrière, l'abandonnement de l'employeur prévu dans l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors (art. 15) ou dans l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture (art. 9) n'est applicable que sur les sommes épargnées dans l'entreprise dans laquelle l'aménagement pour fin de carrière est effectif.

Le salarié peut également demander, en accord avec l'employeur, à ce que la conversion de l'ensemble des droits acquis sur le compte épargne-temps soit consignée auprès de la Caisse des dépôts et consignations selon les modalités de l'article D. 3154-5 du code du travail. Le déblocage des droits ainsi consignés se fait au profit du salarié ou de ses ayants droit selon les dispositions légales en vigueur.

## **Article 12**

### *Information du salarié*

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexé.

## **Article 13**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 14**

### *Dénonciation, révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord ou avenant, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Pendant ce délai, les salariés peuvent continuer à alimenter leur compte épargne-temps. A l'issue du délai de 1 an les salariés pourront soit maintenir leur compte épargne-temps jusqu'à utilisation, soit demander à tout moment la liquidation de leur compte épargne-temps.

## **Article 15**

### *Extension*

L'extension du présent avenant est demandée.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNSEA ;  
FNEDT ;  
FNB ;  
FFPF ;  
FNCUMA ;  
USRTL.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
CFTC-Agri ;  
SNCEA CFE-CGC.

**Convention collective**

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA  
(Ardèche)**

**(20 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 juin 1984,  
*Journal officiel* du 4 juillet 1984)

**AVENANT N° 56 DU 18 MAI 2011  
À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *AGRS1297011M*

IDCC : 9071

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ardèche ;

Le syndicat départemental des entreprises du territoire de l'Ardèche,

D'une part, et

L'union interdépartementale FO de l'Ardèche et de la Drôme ;

L'union interdépartementale CFDT de l'Ardèche et de la Drôme ;

L'union interdépartementale CFTC de l'Ardèche et de la Drôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au premier alinéa de l'article 6 « Révision », les termes : « Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par ceux de : « Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ».

**Article 2**

Au premier alinéa de l'article 24 de l'annexe V « Personnel d'encadrement », la référence au « Service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est modifiée par l'intitulé suivant : « Section d'inspection du travail agricole de l'unité territoriale de l'Ardèche ».

**Article 3**

Le niveau IV « Emploi hautement qualifié » de l'annexe II « Classification unique des emplois » se présente de la manière suivante.

Niveau IV. – Emploi hautement qualifié

ÉCHELON	DÉFINITION	EMPLOIS OUTÂCHES CORRESPONDANTS PAR SECTEUR				
		Pépinières	Arboriculture Viticulture	Entreprises de travaux agricoles	Autres productions	Emplois administratifs
I	Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils. Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.	Connaissance approfondie des variétés et conduite de tous types de travaux	Conduite des traitements de la préparation à l'exécution	Entretien et réparation du matériel	Entretien et réparation du matériel	
II	L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés. Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis. Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.	Conduite de travaux depuis la multiplication jusqu'à la préparation	Caviste			

## Article 4

L'annexe II « Classification unique des emplois » est complétée par la classification des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise. Elle s'établit de la manière suivante :

### « Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise (TAM)

#### Niveau I. – Echelon 1 : technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs ou clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

#### Niveau I. – Echelon 2 : agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

#### Niveau I. – Echelon 2 : technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

#### Niveau II. – Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

#### Niveau II. – Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre. »

### **Article 5**

La date d'effet du présent avenant est fixée au premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 6**

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en trois exemplaires (deux sur support papier signés des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la section d'inspection du travail agricole, 3<sup>e</sup> section, DIRECCTE, unité territoriale de l'Ardèche, 15, avenue Clément-Faugier, BP 734, 07007 Privas Cedex.

Fait à Privas, le 18 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
DE L'HORTICULTURE ET DES PÉPINIÈRES  
(Orne)  
(1<sup>er</sup> octobre 2009)**

AVENANT N° 1 DU 29 JUIN 2011  
À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1297014M

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

L'union départementale FO de l'Orne ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans l'accord collectif du 1<sup>er</sup> octobre 2009, l'article 4 intitulé « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé par :

« Article 4

*Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

- les cadres ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des 6 mois d'ancienneté.

Cas particuliers :

1. Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

2. Un salarié embauché dans les 3 mois au plus tard qui suivent sa sortie d'une entreprise visée par le présent accord, et qui ouvrirait droit aux garanties santé dans le cadre de son ancien emploi, est couvert dès son entrée dans la nouvelle entreprise. »

## Article 2

Dans l'accord collectif du 1<sup>er</sup> octobre 2009, l'article 5 intitulé « Demande de dispense d'affiliation » est annulé et remplacé par :

### « Article 5

#### *Demande de dispense d'affiliation*

Par dérogation à l'article précédent, et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la CMUC. Cette dispense est valable pendant toute la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou saisonniers d'une durée supérieure à 12 mois et qui bénéficient d'une complémentaire santé par ailleurs ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou saisonniers, dont la durée de contrat est inférieure à 12 mois ;
- les salariés à temps très partiel et n'ayant qu'un seul employeur et les apprentis, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ; cependant, des modalités particulières peuvent être prévues à leur égard. Ainsi, dans les systèmes co-financés par l'employeur et le salarié, le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur prend en charge, pour les salariés à temps très partiel, l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La demande de dispense doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin des 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

### **Article 3**

#### *Date d'effet et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord départemental des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne du 1<sup>er</sup> octobre 2009.

Fait à Alençon, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE  
ET DES PÉPINIÈRES  
(Orne)**

**(24 septembre 1969)**

(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,  
*Journal officiel* du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 57 DU 29 JUIN 2011

À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1297013M  
IDCC : 9613

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

L'union départementale FO de l'Orne ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la convention du 24 septembre 1969, le chapitre A de l'article 14 *bis* intitulé « Indemnisation des arrêts de travail et des invalidités. – Contenu des prestations » est annulé et remplacé pour ses paragraphes *a* et *b* par :

« A. – Contenu des prestations

*a)* En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, tout salarié non cadre ayant 1 an d'ancienneté continue dans la profession bénéficie, à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est comprise entre 1 an et 6 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

b) En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, tout salarié non cadre bénéficie, à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales. »

## **Article 2**

### *Date d'effet et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne du 24 septembre 1969.

Fait à Alençon, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120030-000112

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---