

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/6 DU 3 MARS 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.....	121

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/6

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (industries) : avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....	4
Animation : avenant n° 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés	8
Animation : avenant n° 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance	11
Animation : avenant n° 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif.....	13
Assurances et assistance : accord du 12 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP ..	14
Automobile (services) : avenant n° 18 du 15 décembre 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	17
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012	19
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2012	21
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	24
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2012	26
Bâtiment (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2012	29
Bâtiment et travaux publics : accord du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA.....	31
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 1 du 7 novembre 2011 à l'accord du 13 septembre 2011 relatif à la représentation de l'OPCA de la construction.....	49
Bâtiment et travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 10 janvier 2012 relatif à l'indemnité spécifique au 1 ^{er} janvier 2012	69
Déchets (activités) : avenant n° 38 du 29 novembre 2011 relatif à l'indemnisation maladie .	72

Déchet (activités) : avenant n° 39 du 29 novembre 2011 relatif à la répartition au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	74
Edition de musique (employés) : avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1 ^{er} novembre 2011 et au 1 ^{er} janvier 2012	76
Edition de musique (cadres et agents de maîtrise) : avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1 ^{er} novembre 2011 et au 1 ^{er} janvier 2012	83
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 10 novembre 2011 à l'accord du 27 janvier 2011 relatif aux frais de santé.....	89
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application.....	92
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 23 du 5 décembre 2011 relatif à la prise en charge de la professionnalisation	95
Hospitalisation privée : accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords	97
Hôtellerie de plein air : avenant n° 27 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2012.....	103
Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 72 du 11 janvier 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012	105
Offices publics de l'habitat : avenant du 6 juillet 2011 à l'accord du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle	107
Plasturgie : avenant n° 1 du 30 novembre 2011 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	110
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 20 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	111
Travail temporaire : avenant n° 2 du 14 décembre 2011 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP.....	113
Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	115
Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	117
Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	119

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES,
COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 1 DU 22 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 20 JUIN 2011 RELATIF À L'OPCA OPCALIM

NOR : ASET1250216M

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le premier paragraphe de l'article 1^{er} de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par :
« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Article 2

Champ d'application professionnel

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (IDCC 1930).

3121 : DCHD (IDCC 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (IDCC 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (IDCC 843).

3243 : Poissonnerie (IDCC 1504).

3133 : Charcuterie de détail (IDCC 953). »

Article 3

Composition

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement. »

Article 4

Conseil d'administration

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« – 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

Article 5

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

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

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

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

Article 6

Publicité. – Dépôt

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

Article 7

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 22 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;
Association des brasseurs de France ;
Association nationale de la meunerie française ;
Chambre syndicale des eaux minérales ;
Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;
Chambre syndicale française de la levure ;
Comité français de la semoulerie industrielle ;
Comité français du café ;
Confédération nationale de la triperie française ;
FEDALIM ;
Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;
Fédération nationale de l'industrie laitière ;
Fédération nationale des boissons ;
Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;
Alliance 7 ;
Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;
Syndicat de la rizerie française ;
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;
Syndicat français du café ;
Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;
Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;
Syndicat national des eaux de sources ;
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France ;
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;
COOP de France ;
FCE ;
Conseil national du réseau CER France ;
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;
Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;
Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;
Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;
Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;
Confédération nationale des glaciers de France ;
Union nationale de la poissonnerie française.

Syndicats de salariés :

FSCOPA ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
SNCOA CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
UNSA2A.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 140 DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS

NOR : ASET1250194M

IDCC : 1518

PRÉAMBULE

La loi du 20 août 2008 permet désormais aux salariés du privé d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

Article 2

Il est inséré à la convention collective de l'animation les articles suivants :

« Article 2.8

*Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale
ou d'une association d'employeur*

2.8.1. Obligation de mise à disposition

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur dans les conditions suivantes :

- l'accord exprès du salarié est requis ;
- une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :
 - les modalités d'organisation du travail ;
 - le maintien du salaire ainsi que des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur ;
 - les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
 - les obligations des parties ;
 - le terme de la convention.

2.8.2. Régime de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

2.8.3. Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-9-1 du code du travail)

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

2.8.4. Arrivée du terme de la convention de mise à disposition

Afin d'anticiper le terme de la convention et les conséquences de la décision prise, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, il est demandé que les négociations soient entamées 6 mois avant son terme.

Au plus tard, 3 mois avant le terme, le salarié, en accord avec les parties, décide, soit de renouveler sa convention, soit de réintégrer son entreprise d'origine.

En cas de renouvellement, l'ensemble du présent article 2.8 s'applique à nouveau.

En cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des conditions suivantes à mettre en place avant la fin du délai de prévenance et avec l'accord exprès du salarié :

- le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- entretien individuel ;
- formation de remise à niveau sur le poste ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
- bilan de compétences à partir de 3 ans de mise à disposition.

2.8.5. Conséquence d'un transfert d'employeur

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés (art. L. 1234-7 du code du travail).

2.8.6. Accord d'entreprise

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ce présent accord que dans un sens plus favorable au salarié. »

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 141 DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU TAUX DE LA COTISATION PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250195M

IDCC : 1518

Article 1^{er}

L'article 8.8 « Taux de cotisations » du titre VIII de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

« a) A la charge exclusive de l'employeur :

– 0,02 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

– 0,25 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

– 0,13 % du salaire brut total pour la garantie décès (art. 8.2), dont 0,01 % au titre du maintien des garanties décès de l'article 7.1 de la loi Evin ;

– 0,07 % du salaire brut total pour la garantie rente éducation (art. 8.3) ;

– 0,33 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (art. 8.6).

Soit un total de 0,53 % réparti à raison de 0,38 % pour l'employeur et 0,15 % pour le salarié. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2012.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 142 DU 19 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AU CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

NOR : ASET1250196M

IDCC : 1518

Article 1^{er}

L'article 8.9 de la convention collective de l'animation « Gestion du régime conventionnel » est complété par les dispositions suivantes, placées en dernier alinéa :

« Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités d'adhésion auprès des organismes assureurs susmentionnés. Elles doivent obligatoirement contacter ces organismes afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de ces assureurs le nombre de salariés couverts par le présent régime. »

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250211M

IDCC : 438, 653, 1672, 1679

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA et son avenant du 12 octobre 2011 ;

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992, la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » du 14 octobre 2004 ;

Vu l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les réseaux commerciaux » du 22 juin 2007 ;

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

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

Vu l'arrêté du 22 novembre 2011 fixant le pourcentage de reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en application des 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation pour l'année 2012.

Les sommes dues par les sociétés d'assurances relevant du champ du présent accord sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2

Répartition pour l'année 2012

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 60 % au titre de la professionnalisation ;
- 40 % au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2012.

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Article 5

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC, fédération de l'assurance ;
SNAATAM CFE-CGC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
FSPBA CGT (branche assurances) ;
FBA CFDT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**AVENANT N° 18 DU 15 DÉCEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1250217M

IDCC : 1090

Vu l'article 1.26 de la convention collective nationale ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 ;

Considérant l'utilité de préciser dans le règlement de prévoyance les modalités de transfert du fonds collectif pour le versement des indemnités de départ à la retraite, dans l'éventualité d'un changement d'OAD,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le texte de l'article 16 « Fonds collectif » du RPO est placé sous un paragraphe 1, intitulé « Constitution d'un fonds collectif », et il est créé un paragraphe 2 ainsi rédigé :

« Transfert

En cas de changement de l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 *b* de la convention collective, les sommes inscrites sur le fonds collectif seront transférées au profit du nouvel organisme assureur, après prélèvement de 1 % au titre des frais forfaitaires de transfert puis de tous impôts ou taxes incombant à ce transfert. »

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT ;
FTM CGT.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 10 JANVIER 2012

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

POUR L'ANNÉE 2012

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250205M

IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;

La FFB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Charente ;

La CAPEB Charente-Maritime ;

La CAPEB Deux-Sèvres ;

La CAPEB Vienne ;

La SCOP Poitou-Charentes ;

La FFB Charente ;

La FBTP Charente-Maritime ;

La FFB Deux-Sèvres ;

La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés

par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	8,40	0,66	0,60
1B (5 à 10 km)	8,40	1,40	0,97
2 (10 à 20 km)	8,40	2,80	1,90
3 (20 à 30 km)	8,40	4,32	3,10
4 (30 à 40 km)	8,40	6,33	4,27
5 (40 à 50 km)	8,40	8,66	5,73

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôts des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 5

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

Article 6

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en rapporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à La Rochelle, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250202M
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;

La FFB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Charente-Maritime ;

La CAPEB Deux-Sèvres ;

La CAPEB Vienne ;

La SCOP Poitou-Charentes ;

La FFB Charente ;

La FBTP Charente-Maritime ;

La FFB Deux-Sèvres ;

La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies

et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 125 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,185 €,

à compter du 1^{er} janvier 2012, conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 3

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

Fait à La Rochelle, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012

Partie fixe : 125 €.

Valeur du point : 7,185 €.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 398,40	9,22
– position 2	170	1 425,70	9,40
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 454,52	9,59
Niveau III			
– position 1	210	1 633,49	10,77
– position 2	230	1 777,57	11,72
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 921,66	12,67
– position 2	270	2 064,23	13,61

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 10 JANVIER 2012

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

POUR L'ANNÉE 2012

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250204M

IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;

La FFB Charente ;

La FFB Deux-Sèvres ;

La FFB Poitou-Charentes ;

La FFB Vienne ;

La CAPEB Charente ;

La CAPEB Charente-Maritime ;

La CAPEB Deux-Sèvres ;

La CAPEB Vienne ;

La FBTP Charente-Maritime ;

La SCOP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés

par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	8,40	0,66	0,60
1B (5 à 10 km)	8,40	1,40	0,97
2 (10 à 20 km)	8,40	2,80	1,90
3 (20 à 30 km)	8,40	4,32	3,10
4 (30 à 40 km)	8,40	6,33	4,27
5 (40 à 50 km)	8,40	8,66	5,73

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 5

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

Article 6

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en rapporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à La Rochelle, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250203M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;
La FFB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
La SCOP Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réu-

nies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 125 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,185 €, à compter du 1^{er} janvier 2012, conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 3

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

Fait à La Rochelle, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012

Partie fixe : 125 €.

Valeur du point : 7,185 €.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 398,40	9,22
– position 2	170	1 425,70	9,40
Niveau II Ouvriers professionnels :	185	1 454,52	9,59
Niveau III			
– position 1	210	1 633,49	10,77
– position 2	230	1 777,57	11,72
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 921,66	12,67
– position 2	270	2 064,23	13,61

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 10 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250207M

IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;

La FFB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Charente-Maritime ;

La CAPEB Deux-Sèvres ;

La CAPEB Vienne ;

La SCOP Poitou-Charentes ;

La FFB Charente ;

La FBTP Charente-Maritime ;

La FFB Deux-Sèvres ;

La FFB Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CGT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (étendue par arrêté ministériel du 5 juin 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 Poitou-Charentes.

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 Poitou-Charentes est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 431,91
B	1 518,65
C	1 637,95
D	1 735,60
E	1 952,55
F	2 169,50
G	2 473,18
H	2 657,64

Article 2

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

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 4

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

Fait à La Rochelle, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA REPRÉSENTATION TERRITORIALE DE L'OPCA
NOR : ASET1250199M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTF,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNSCBA CGT ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 7 et 10 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, les parties signataires adoptent les statuts types, joints en annexe I au présent accord, des associations paritaires régionales qui seront dénommées « OPCA de la construction » suivi du nom de la région.

Ces statuts types sont destinés à remplacer les statuts actuellement en vigueur dans les AREF BTP.

Ils pourront être modifiés au niveau national, par avenant au présent accord.

Le cas particulier des DOM-TOM fera l'objet de dispositions spécifiques pour la composition de l'association.

Article 2

Les parties signataires adoptent la convention type de délégation jointe en annexe II qui sera signée entre l'OPCA de la construction et chaque association visée à l'article 1^{er}.

Elle pourra être modifiée au niveau national, par avenant au présent accord.

Article 3

Les parties signataires adoptent la convention relative à la délégation des missions entrant dans le cadre du service de proximité à destination des entreprises de moins de 10 salariés, telle que définie à l'annexe III.

Article 4

Les dispositions des accords de branche du BTP relatives au financement de la formation et aux frais de gestion paritaire qui s'appliquent en 2011 au FAF-SAB, à l'OPCA bâtiment et à l'OPCA travaux publics et aux adhérents de ces organismes s'imposeront à l'OPCA de la construction ou à ses adhérents à compter de la date d'effet de l'agrément de cet organisme par l'Etat, dès lors que ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 5

Dès l'ouverture à signature du présent accord, l'OPCA de la construction diffusera à l'ensemble des organisations d'employeurs et syndicats de salariés ainsi qu'à l'ensemble des présidents et vice-présidents des AREF BTP l'accord accompagné de ses annexes ainsi qu'une note sur les modalités d'adoption des nouveaux statuts au niveau territorial.

Article 6

Les parties signataires du présent accord mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction ainsi que leurs représentants au sein des conseils d'administration de chacune des associations paritaires régionales pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

Article 7

Les dispositions du présent accord pourront être modifiées par avenant.

Article 8

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

STATUTS TYPES DES ASSOCIATIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION

Conformément aux dispositions de l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction, les statuts de l'AREF BTP de sont modifiés et rédigés comme suit :

« Article 1^{er}

Constitution. – Dénomination. – Siège. – Durée

Il est constitué, pour une durée illimitée, une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ayant pour dénomination "OPCA de la construction" suivi du nom de la région.

Le siège de cette association est fixé :

Il peut être transféré en tout autre endroit de la région par décision du conseil d'administration, à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

Article 2

Objet et missions

L'association a pour objet de mettre en œuvre au niveau régional les missions déléguées par l'OPCA de la construction selon des modalités fixées par convention entre ces deux parties.

Article 3

Ressources de l'association

Les ressources de l'association comprennent :

- les ressources de l'OPCA de la construction pour le fonctionnement de l'association ;
- les aides de l'Etat, des régions ou des autres collectivités territoriales ainsi que les aides européennes ;
- les cotisations des organisations membres ;
- les intérêts des fonds placés ;
- toute autre ressource qui n'est pas interdite par la loi et autorisée par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et de celui de la présente association.

Article 4

Composition de l'association

L'association est composée des organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- l'union régionale de la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (UR CAPEB) ;
- la fédération régionale du bâtiment (FRB) ;
- la fédération régionale des sociétés coopératives de production du BTP (FRSCOP BTP) ;
- la fédération régionale des travaux publics (FRTP).

Et des organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération BATIMAT-TP CFTC ;
- l'union régionale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
- la représentation régionale du syndicat national CFE-CGC BTP ;

- la fédération générale FO des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique ;
- l'union régionale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement (URSCBA) CGT.

Article 5

Conseil d'administration

5.1. Composition

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d'administration est composé de 20 membres, soit 10 membres titulaires par collège : s'agissant du collège salariés, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 2 représentants, s'agissant du collège employeurs, la composition est la suivante :

- UR CAPEB : 3 sièges ;
- FRB : 3 sièges ;
- FRTP : 3 sièges ;
- FRSCOP BTP : 1 siège.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 2 ans ; leur mandat est renouvelable.

Les administrateurs sont désignés par les organisations qu'ils représentent qui peuvent pourvoir à leur remplacement. Les désignations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'association par les organisations représentées au sein du conseil d'administration.

Toute organisation membre de l'association peut remplacer en cours de mandat l'un de ses administrateurs. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de 2 ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés désignent, pour siéger au sein du conseil d'administration de l'association, des représentants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- les salariés exerçant une activité professionnelle dans le BTP ou l'ayant exercé depuis moins de 10 ans ;
- les responsables d'entreprise du BTP ou l'ayant été depuis moins de 10 ans ;
- les salariés exerçant une activité ou l'ayant exercée depuis moins de 10 ans dans une organisation patronale ou syndicale représentative du BTP.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés veillent à ce que les administrateurs désignés disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et n'exercent pas, à titre professionnel ou privé, des missions incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs administrateurs bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle et du fonctionnement des instances et organismes de la profession, et en particulier du réseau de l'OPCA de la construction.

5.2. Pouvoirs et attributions

Le conseil d'administration met en œuvre au niveau régional les décisions de gestion du conseil d'administration de l'OPCA de la construction dans le cadre des missions de gestion que celui-ci lui a déléguées.

Le conseil d'administration est compétent pour toutes les questions relatives à l'administration, à la gestion et au fonctionnement de l'association.

Il formule toute proposition pour développer l'accès et le recours à la formation professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi au niveau régional.

Il veille à la bonne gestion des fonds de formation et à leur utilisation dans le respect des règles et procédures de l'OPCA et des autres financeurs publics.

Le conseil d'administration adopte le règlement intérieur.

Il entend chaque année le rapport du président sur l'activité et la gestion de l'association.

Il tient à la disposition du commissaire aux comptes l'ensemble des documents comptables.

Il approuve les comptes de l'exercice clos et vote le budget de l'exercice suivant.

5.3. Fonctionnement et délibérations

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans, en son sein, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Le conseil d'administration se réunit quatre fois par an, sur convocation de son président selon un calendrier annuel préétabli et chaque fois qu'il est convoqué par le président ou à la demande de la moitié plus un de ses membres.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à 5. Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les convocations indiquant l'ordre du jour sont envoyées 15 jours à l'avance.

Le conseil d'administration traite des questions portées à l'ordre du jour.

Les délibérations sont constatées par procès-verbal signé par le président et le secrétaire et approuvé lors du conseil suivant. Une copie du procès-verbal est envoyée à l'OPCA de la construction.

Article 6

Fonctions représentatives

Les fonctions de président et de vice-président sont attribuées, pour la durée du mandat, alternativement au collège employeurs et au collège salariés de la façon suivante :

- au sein du collège salariés, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeurs, alternativement à l'UR CAPEB, à la FRB, à la FRTP.

Par dérogation, la FRSCOP BTP pourra, le cas échéant, accéder à la fonction de président ou de vice-président, par accord conclu entre les organisations d'employeurs du BTP au niveau territorial, conformément aux dispositions prévues par un accord conclu entre les quatre organisations d'employeurs au niveau national.

Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Toute organisation membre de l'association peut remplacer en cours de mandat l'un de ses administrateurs exerçant l'une des quatre fonctions représentatives. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de 2 ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il a le pouvoir d'engager seul l'association pour les actes de gestion courante définis par le conseil d'administration et lui en rend compte. Il ne peut déléguer ses pouvoirs sans l'accord du conseil d'administration.

Il assure l'exécution des décisions du conseil et le fonctionnement régulier de l'association.

Le président convoque le conseil dont il arrête l'ordre du jour en concertation avec le vice-président.

Le président et le vice-président représentent l'association conjointement de manière à assurer une représentation paritaire de l'association.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'empêchement momentané de celui-ci.

Le secrétaire signe les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration. Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

Le trésorier contrôle la gestion et la comptabilité de l'association en liaison avec le commissaire aux comptes. Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de la situation financière de l'association.

Article 7

Secrétariat général de l'association

Le recrutement du secrétaire général comme la rupture éventuelle de son contrat de travail sont engagés par le président sur décision du conseil d'administration, en concertation avec l'OPCA de la construction.

Placé sous l'autorité du conseil d'administration, le secrétaire général est chargé :

- de la préparation des travaux et des décisions du conseil d'administration ainsi que de leur exécution ;
- de veiller à la mise en œuvre et au suivi des conventions de délégation, et en particulier des relations avec l'OPCA de la construction ;
- du contrôle du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- du suivi de la gestion et du contrôle des budgets ;
- de toute mission qui lui est spécialement confiée par le conseil d'administration ;
- des relations de l'association avec son environnement, sous réserve des pouvoirs dévolus au président ;
- de la recherche de cofinancements ;
- du développement de partenariats tels que décidés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Il assiste aux réunions du conseil d'administration.

Dans le cadre du budget qui lui est alloué par le conseil d'administration, le secrétaire général dirige et anime les services, recrute et gère le personnel de l'association. Il peut, conformément à la délégation qui lui a été donnée par le conseil d'administration, prendre des engagements pour le compte de l'association et effectuer des paiements.

Article 8

Exercice des fonctions d'administrateurs

Les fonctions de membres du conseil d'administration sont exercées à titre gratuit.

Les frais engendrés par l'exercice de ces fonctions sont remboursés par l'association dans les conditions prévues par le décret du 7 août 1996 et l'accord du 3 décembre 1996 relatif à l'animation et à la gestion paritaire modifié par l'avenant n° 2 du 2 décembre 1999.

Article 9

Modification des statuts

La modification des présents statuts ne pourra intervenir que dans le cadre de l'application d'un avenant conclu au niveau national sur ce point.

Article 10

Dissolution

L'association ne peut être dissoute qu'à la demande de l'ensemble des deux collèges et avec l'accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pris à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

En cas de dissolution de l'association, l'affectation de ses actifs sera faite conformément aux dispositions légales.

Article 11

Dépôt

Les présents statuts font l'objet de la formalité de dépôt auprès de l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente. »

ANNEXE II

CONVENTION DE DÉLÉGATION ENTRE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION ET LES ASSOCIATIONS PARITAIRES RÉGIONALES

Entre :

L'OPCA de la construction, représenté par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du

Ci-après dénommé « l'OPCA »,

D'une part, et

L'association paritaire régionale « OPCA de la construction », représentée par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du,

Ci-après dénommée « l'association paritaire régionale »,

D'autre part,

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

Vu l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction ;

Vu l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction et ses annexes relatives aux statuts types des associations paritaires régionales, à la présente convention et à la convention relative à la délégation de missions entrant dans le cadre du service de proximité à destination des entreprises de moins de 10 salariés ;

Vu les statuts adoptés par le conseil d'administration de l'association paritaire régionale par décision du

Considérant l'ambition des partenaires sociaux du BTP de conduire une politique de branche volontariste au service des entreprises et de leurs salariés sur l'ensemble du territoire, quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, notamment au niveau du développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

Considérant les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, les orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du BTP (CPNE) et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation du BTP (CPREF) ;

Considérant l'agrément donné à l'OPCA par arrêté du

Considérant la nécessaire représentation de l'OPCA au niveau territorial, dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires et des dispositions paritaires de la politique de formation professionnelle des branches du BTP ;

Considérant qu'il appartient à l'OPCA et aux associations paritaires régionales d'assurer la mise en œuvre effective de la présente convention sur l'ensemble du territoire, en s'assurant de la pertinence et de la cohérence des actions entreprises,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet et cadre d'exercice

1.1. Objet

En application des dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction, la présente convention a pour objet de :

- préciser le contenu de la délégation à l'association paritaire régionale de certaines missions, sous la responsabilité et le contrôle de l'OPCA ;
- définir le cadre du dispositif territorial et favoriser la coopération entre l'association, la délégation aux organisations professionnelles et l'OPCA ;
- déterminer les obligations respectives de l'association paritaire régionale et de l'OPCA ;
- définir les modalités financières permettant l'application des dispositions prévues.

1.2. Cadre d'exercice

1.2.1. L'OPCA informe l'association paritaire régionale des décisions de son conseil d'administration et des modalités de mise en œuvre des conventions de délégation qu'il aura signées avec d'autres partenaires. Elles sont mises à disposition des associations paritaires régionales qui s'engagent à les respecter.

1.2.2. Les dispositions prévues par la présente convention sont mises en œuvre par l'association paritaire régionale conformément aux décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCA :

- pour développer des actions au bénéfice des entreprises adhérentes à l'OPCA de la construction et de leurs salariés quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, ainsi que des demandeurs d'emploi ;
- dans le respect des dispositions des autres conventions de délégation signées par l'OPCA, telles qu'elles sont prévues à l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA :
 - celle relative aux modalités de recouvrement de la collecte des contributions des entreprises et déléguée à BTP Prévoyance ;
 - celles relatives aux modalités d'exercice des missions au bénéfice des entreprises de moins de 10 salariés déléguées aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP.

Ce cadre d'exercice s'impose aux parties.

Article 2

Missions déléguées aux associations paritaires régionales

Afin d'assurer la promotion et le développement de la formation professionnelle continue, l'OPCA délègue, sous sa responsabilité et son contrôle, à l'association paritaire régionale les missions suivantes :

2.1. La participation à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.2. L'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle :

- information sur la réglementation en matière de formation professionnelle continue et sur les modalités d'accès à la formation ;
- analyse des besoins de formation et de professionnalisation ;
- aide au choix des actions de formation ;
- conseil sur les dispositifs de formation et les financements les plus adaptés ;

- coopération avec les représentants des organisations d'employeurs signataires d'une convention avec l'OPCA au titre des missions déléguées pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010, modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA de la construction, l'OPCA de la construction déléguera, sous sa responsabilité et son contrôle, aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP qui auront conclu une convention à cet effet, les missions d'information, de sensibilisation et de conseil aux entreprises de moins de 10 salariés.

Dans ce cas, les organisations professionnelles d'employeurs signataires des conventions de délégation technique et financière auront l'exclusivité de l'information et du conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés.

Dans le cadre de l'exercice de leurs missions syndicales, les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP pourront apporter leur concours à l'information et à la sensibilisation des salariés dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Cette mission d'information concerne notamment la réglementation de la formation professionnelle continue, les modalités d'accès à la formation, les dispositifs et les formations.

2.3. L'instruction, l'engagement financier et le suivi des dossiers de formation.

Mise en œuvre des procédures de gestion administrative et financière, telles qu'elles auront été définies par le conseil d'administration de l'OPCA, sur la base d'une répartition des missions entre l'OPCA et les associations paritaires régionales.

2.4. L'action sur l'offre de formation :

- information sur l'offre de formation ;
- développement de la qualité et de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des professions ;
- adaptation de l'offre de formation aux priorités de branche ;
- évaluation de l'offre de formation.

2.5. La recherche et le développement de cofinancements pour le compte de l'OPCA de la construction :

- conclusion au niveau régional de conventions relevant du champ de l'OPCA et permettant l'obtention de fonds complémentaires pour le financement de la formation professionnelle continue ;
- mise en œuvre et gestion administrative de ces conventions ;
- prise en compte des spécificités régionales en termes de financement de formation.

Article 3

Suivi, évaluation et contrôle des réalisations

La réalisation des missions déléguées fait l'objet d'un suivi par l'OPCA, sur la base d'indicateurs communs utilisés par chaque association paritaire régionale.

Dans le cadre de ses obligations vis-à-vis de l'OPCA, l'association paritaire régionale rend compte de son activité selon une périodicité et des modalités définies par l'OPCA.

L'OPCA, dans le cadre de son obligation de contrôle, se réserve la possibilité d'effectuer régulièrement des opérations d'évaluation et de contrôle des actions mises en œuvre en région, en faisant notamment appel à des prestataires extérieurs.

Le cas échéant et sur mandat exprès, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction pourra mandater des administrateurs auprès de l'association régionale pour échanger avec elle sur les résultats du contrôle ou de l'évaluation.

Article 4

Animation

Afin de faciliter la coopération entre les différents acteurs du réseau, l'OPCA de la construction réunira périodiquement les représentants qui siègent au conseil d'administration ainsi que les collaborateurs des associations paritaires régionales.

Il assurera la capitalisation et la diffusion dans le réseau des représentations territoriales des expérimentations conduites avec succès et de toute action initiée dans une ou plusieurs régions et validée par l'OPCA.

Article 5

Obligations des parties signataires

5.1. Obligations de l'association paritaire régionale

L'association :

- établit annuellement un rapport destiné à l'OPCA de la construction, à la DGEFP, au FPSP, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17 ;
- exerce son action conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue, ainsi qu'aux dispositions conventionnelles régissant la formation dans le bâtiment et les travaux publics, notamment celles prévues par les accords du 29 juin 2010 et du 13 septembre 2011 et à leurs avenants ultérieurs ;
- met en œuvre les décisions et priorités d'actions définies par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- respecte les règles et les procédures de gestion fixées par l'OPCA et utilise les outils mis en place à cet effet, notamment les systèmes d'information et de comptabilité ;
- respecte les dotations budgétaires maximum qui lui sont allouées et notifiées annuellement par l'OPCA ;
- s'engage à participer aux réunions organisées par l'OPCA de la construction ;
- met à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation de tout contrôle diligenté par l'OPCA ;
- respecte les procédures de sauvegarde, conserve en archives tous les documents et justificatifs nécessaires à tout contrôle, quel qu'en soit l'initiateur ;
- transmet à l'OPCA tous les éléments nécessaires à l'établissement de situations intermédiaires, du bilan annuel détaillé financier, qualitatif et quantitatif, ainsi que les synthèses d'analyses de besoins de compétences et de formations ;
- participe au programme « Recherches et développement » dans les conditions fixées par l'OPCA ;
- applique à tous supports de communication la charte graphique définie par l'OPCA ;
- assure les missions d'information et de conseil auprès des entreprises dans les conditions de l'article 2.2 et dans le respect de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 ;
- apporte un appui technique aux correspondants locaux en charge des missions déléguées dont les coordonnées lui seront transmises par l'OPCA de la construction ;
- définit, en concertation avec les correspondants locaux, les modalités d'une collaboration régulière au niveau territorial ;
- veille à ce que les désignations et l'exercice des mandats des administrateurs soient faits dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5.2. Obligations de l'OPCA

L'OPCA :

- s'engage à travailler en étroite collaboration avec les associations paritaires régionales ainsi qu'avec les organisations professionnelles d'employeurs ayant conclu avec l'OPCA de la construction une convention de délégation au niveau national ;
- transmet à l'association paritaire régionale copie de chaque relevé de décisions de son conseil d'administration ;
- diffuse, dès qu'il en a eu communication par les partenaires sociaux du BTP, les dispositions des nouveaux accords paritaires relatifs à la formation professionnelle continue dans le BTP ;
- produit auprès de l'association paritaire régionale toute information nécessaire à la mise en œuvre, dans des conditions satisfaisantes, des actions menées au titre des missions déléguées ;
- notifie ses décisions à l'association paritaire régionale, dès lors qu'il a été destinataire de tous les éléments attendus dans les échéances prévues entre les parties, dans des délais permettant à cette dernière d'atteindre ses objectifs annuels ;
- propose une offre de professionnalisation, par objectif et par public, des collaborateurs des associations paritaires régionales ;
- conçoit et met à disposition des personnels concernés les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice des missions, notamment au titre de la formalisation des procédures (gestion administrative et financière des dossiers, administration, comptabilité...) ;
- met à disposition de l'association paritaire régionale les outils d'information et d'échange à distance (extranet, EDI...) ;
- organise des réunions à l'intention des administrateurs du réseau ;
- assure une veille réglementaire et apporte un appui juridique, en tant que de besoin, aux collaborateurs de l'association paritaire régionale au titre des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ;
- conçoit et diffuse à l'association paritaire régionale le plan de communication de l'OPCA ;
- définit et transmet à l'association paritaire régionale tous les éléments nécessaires au respect de la charte graphique.

5.3. Obligations des parties à l'égard des partenaires sociaux

Les parties signataires s'engagent à tenir informés les partenaires sociaux de l'ensemble des actions qu'elles conduisent, que ce soit au niveau des CPNE conjointes du BTP ou des CPREF.

Elles présentent annuellement leur rapport d'activité aux CPNE conjointes du BTP ou aux CPREF.

Article 6

Dispositions financières

Actions de formation : après examen des propositions formulées par les sections professionnelles et pour chaque catégorie d'entreprises correspondant au champ de la section professionnelle concernée, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction :

- établit chaque année un cadrage financier des actions à mettre en œuvre l'année suivante, au titre des missions déléguées aux associations paritaires régionales, sur l'ensemble du territoire ;
- définit les modalités de prise en charge des formations par l'OPCA de la construction ;
- notifie les budgets affectés aux associations paritaires régionales dans le respect des modalités de gestion des fonds de formation proposées par chaque section et validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

A partir des données fournies par chaque association paritaire régionale, les sections professionnelles établissent un suivi régulier des actions conduites par les associations paritaires régionales dans leurs champs respectifs. Après analyse de ces éléments, elles proposent au conseil d'administra-

tion de l'OPCA de la construction des modifications éventuelles des modalités de prise en charge des formations.

Budget de fonctionnement : en application de la présente convention et en contrepartie des missions à effectuer pour le compte de l'OPCA, l'association paritaire régionale présente annuellement à l'OPCA un projet de budget prévisionnel de fonctionnement. Celui-ci est établi à partir des données de cadrage transmises par l'OPCA de la construction à l'ensemble des associations. Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction examine les budgets de chaque association paritaire régionale, procède aux arbitrages nécessaires et leur notifie le montant de la dotation annuelle régionale.

L'OPCA de la construction établit un guide des procédures comptables et financières destiné aux associations paritaires régionales. Celui-ci est validé annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et diffusé à l'ensemble des associations paritaires régionales.

Article 7

Durée, entrée en vigueur et validité

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012, à la condition que les statuts adoptés par l'association paritaire régionale soient conformes aux statuts types des associations régionales établis par l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction.

Article 8

Modifications

La présente convention peut être modifiée par avenant conclu au niveau national par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Article 9

Règlement des différends, dénonciation

9.1. Règlement des différends

Les parties signataires conviennent de rechercher par tous moyens un règlement amiable des différends éventuels dans l'application de la présente convention.

En cas de non-règlement de ces différends, il est constitué une commission de conciliation pour arbitrer les litiges.

9.2. Dénonciation

Dans la mesure où l'association paritaire régionale exerce par convention une partie des missions pour lesquelles l'OPCA de la construction a été agréé par les pouvoirs publics, l'OPCA de la construction peut être amené à dénoncer la présente convention s'il estime que les conditions de mise en œuvre de l'agrément ne sont plus respectées.

En cas de dénonciation de la convention par l'OPCA de la construction, l'association s'engage à ne plus exercer au-delà du préavis fixé entre les parties aucune activité sous le nom « OPCA de la construction suivi de la région ».

La dénonciation ne peut être effective que 6 mois après la dénonciation, sauf accord exprès entre les parties.

Fait à....., le

Pour l'OPCA

Pour l'association paritaire régionale

Le président

Le vice-président

Le président

Le vice-président

ANNEXE III

CONVENTION RELATIVE À LA DÉLÉGATION DES MISSIONS ENTRANT DANS LE CADRE DU SERVICE DE PROXIMITÉ À DESTINATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Entre :

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national du bâtiment et/ou des travaux publics signataire,

D'une part, et

L'OPCA de la construction,

D'autre part,

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

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue et notamment son article 5 (art. R. 6332-8 du code du travail) subordonnant l'agrément des OPCA à leur capacité à assurer une représentation au niveau territorial, et leur aptitude à assurer des services de proximité à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;

Vu l'article R. 6332-17 du code du travail ;

Vu l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011, et notamment son article 7 qui stipule que l'OPCA de la construction déléguera, sous son contrôle et sa responsabilité, aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP les missions d'information et de conseil aux entreprises de moins de 10 salariés selon des modalités à préciser par convention avec l'OPCA ;

Vu la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et l'OPCA de la construction ;

Considérant le grand nombre d'entreprises de moins de 10 salariés essaimées sur l'ensemble du territoire, la nécessité d'une réponse adaptée aux besoins spécifiques des entreprises du BTP de moins de 10 salariés et du développement de la formation professionnelle continue en leur sein ;

Considérant que les organisations d'employeurs représentatives du BTP, du fait de leur organisation territoriale, sont les seules à pouvoir mettre à la disposition de l'OPCA de la construction un réseau régional et/ou départemental composé de correspondants locaux spécialisés sur les problématiques formation des TPE du BTP ;

Considérant qu'il convient de prendre en compte les enseignements de la déconcentration du FAF-SAB, et notamment le rôle des services déconcentrés en termes d'appui technique au service de proximité exercé par les organisations d'employeurs au niveau territorial ;

Considérant la nécessité, au titre de la présente convention, d'une utilisation efficace des fonds destinés à financer l'information, la sensibilisation et le conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés ;

Considérant la décision des partenaires sociaux du BTP de créer une section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ayant notamment en charge de déterminer les besoins spécifiques de ces entreprises, de formuler des préconisations et propositions en matière de priorités soumises à la décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet

Dans le but d'exercer un service de proximité efficace tout en optimisant les moyens dont dispose l'OPCA de la construction à ce titre, et ce dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la présente convention a pour objet de déléguer à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire, dans son champ de compétences, les missions visées à l'article 2 ci-dessous auprès des entreprises de moins de 10 salariés relevant de l'OPCA de la construction.

Sauf demande contraire formulée au niveau national auprès de l'OPCA de la construction, l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention de délégation bénéficiera, auprès des entreprises visées et sur l'ensemble du territoire, au même titre que les autres organisations signataires, de l'exclusivité vis-à-vis des associations paritaires régionales de l'exercice des missions décrites à l'article 2 de la présente convention.

Ainsi, les missions d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil déléguées par l'OPCA de la construction sont mises en œuvre sur l'ensemble du territoire, auprès :

- des entreprises de moins de 10 salariés, par les organisations professionnelles d'employeurs délégataires qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil issue d'entreprises de 10 salariés et plus vers l'association paritaire régionale délégataire de l'OPCA de la construction ;
- des entreprises de 10 salariés et plus, par les associations paritaires régionales délégataires qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil issue d'entreprises de moins de 10 salariés vers les organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention de délégation technique et financière avec l'OPCA, et ce au travers de la communication à l'entreprise de la liste des organisations professionnelles d'employeurs délégataires.

Article 2

Missions déléguées

L'OPCA de la construction délègue, sous sa responsabilité et son contrôle, à l'organisation signataire les missions suivantes auprès des entreprises de moins de 10 salariés relevant de son champ de compétences.

2.1. Missions de sensibilisation et d'information des entreprises

Ces missions sont caractérisées par un contact non personnalisé comprenant notamment :

- l'envoi d'informations aux entreprises (critères de participation financière, opérations spécifiques décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction...) ;
- la diffusion d'informations au travers de médias nationaux et locaux ;
- la participation à des manifestations locales (salons, forums) ;
- l'organisation et l'animation de réunions d'information ;
- toute autre action concourant à l'information et à la sensibilisation des entreprises en matière de formation professionnelle continue.

L'exercice de ces missions n'a pas vocation à se substituer à celles exercées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction au titre de l'obligation réglementaire d'information générale qui lui est faite de créer un service dématérialisé conforme aux dispositions de l'article R. 6332-23 du code du travail.

2.2. Missions de conseil et/ou d'accompagnement auprès des entreprises de moins de 10 salariés

Ces missions sont caractérisées par une démarche individualisée avec une entreprise, en vue de lui apporter l'accompagnement et/ou le conseil qui lui sont nécessaires, notamment :

- l'aide à l'établissement du diagnostic de l'entreprise et à la détermination du besoin de l'entreprise en matière de formation et de professionnalisation ;
- l'aide à l'élaboration ou à l'adaptation du plan de formation de l'entreprise ou au choix d'une action de formation spécifique en réponse à une demande de formation ;
- le pilotage de projets d'entreprise(s) en réponse à des besoins exprimés par des entreprises du BTP de moins de 10 salariés élaborés au travers de développements de partenariats locaux ou régionaux ;
- la mise à disposition de l'entreprise d'un appui technique pour élaborer la demande de participation financière dématérialisée à transmettre à l'OPCA de la construction et l'accompagnement et le suivi de l'entreprise lors de la mise en œuvre de la formation ;
- le conseil sur les dispositifs de formation et les financements les mieux adaptés ;
- le développement des échanges avec les organismes de formation et le suivi de l'offre de formation (connaissance de l'offre, sollicitation éventuelle pour réponses adaptées aux besoins des TPE).

2.3. Diagnostics de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Cette mission est caractérisée par une démarche individualisée avec une entreprise, en vue de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels.

Article 3

Suivi, contrôle et évaluation des réalisations au titre des missions déléguées

L'organisation professionnelle signataire de la présente convention transmet chaque année, avant le 30 avril, au conseil d'administration de l'OPCA de la construction, au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un rapport retraçant, selon des modalités définies par ce conseil, l'exécution des missions qui lui a été confiée ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

Le suivi des réalisations des missions déléguées prévues à la présente convention est exercé sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCA de la construction. La réalisation de ce suivi est confiée par le conseil d'administration au conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Avant le renouvellement des conventions de délégation technique et financière, l'OPCA de la construction, ou tout prestataire qu'il aura désigné pour le faire, pourra procéder à une évaluation qualitative et quantitative des actions réalisées sur la période par les organisations professionnelles d'employeurs délégataires des missions visées à l'article 2.

Article 4

Animation du réseau des correspondants régionaux et/ou départementaux

Les modalités de l'animation du réseau des correspondants locaux sont décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Cette animation s'exerce en collaboration et en concertation :

- au niveau national, entre l'OPCA de la construction et l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention ;
- au niveau régional, entre chaque association paritaire régionale et les représentations régionales de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Article 5

Conventions de délégation technique et financière

L'organisation professionnelle qui demande à être rémunérée pour les services rendus en application de la présente convention devra conclure avec l'OPCA de la construction une convention de délégation technique et financière.

Cette convention est élaborée en concertation entre l'OPCA de la construction et les organisations professionnelles d'employeurs concernées. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCA sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

La convention porte notamment sur :

- l'organisation des missions déléguées et du réseau des correspondants aux niveaux national, régional et/ou départemental ;
- les dispositions financières au titre des missions déléguées ;
- les modalités opérationnelles de mise en œuvre, d'évaluation et de contrôle des missions déléguées.

Article 6

Obligations des parties signataires

6.1. Obligations de l'organisation professionnelle signataire

L'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention s'engage à :

- assurer les missions visées à l'article 2 de la présente convention ;
- informer les entreprises de moins de 10 salariés sur l'accès à la formation professionnelle continue ;
- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissant à l'OPCA de la construction ;
- consulter préalablement l'OPCA de la construction sur toute diffusion de documents d'information qui porteraient ses références ;
- assurer nationalement la coordination des missions déléguées en apportant au réseau l'accompagnement nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- utiliser les outils d'information et d'accompagnement élaborés par l'OPCA de la construction et les mettre à disposition des correspondants ;
- transmettre la liste et les coordonnées des correspondants régionaux et/ou départementaux à l'OPCA de la construction qui les transmettra à chaque association paritaire régionale de l'OPCA ;
- ne pas désigner de correspondant qui exerce des fonctions dans un organisme de formation professionnelle continue ;
- associer et faire participer leurs correspondants aux réunions régionales et nationales organisées par l'OPCA de la construction ;
- mettre à disposition de l'OPCA de la construction ou de tout prestataire qu'il aura désigné les moyens humains et techniques nécessaires à l'évaluation des conventions de délégation technique et financière réalisée par l'OPCA de la construction ou tout prestataire qu'il aura désigné ;
- assurer l'exercice des missions déléguées prévues à la présente convention dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des décisions du conseil d'administration de l'OPCA et des dispositions de la présente convention ;
- exercer les missions déléguées en étroite collaboration avec l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales.

6.2. Obligations de l'OPCA de la construction

L'OPCA de la construction s'engage vis-à-vis de l'organisation professionnelle signataire de la présente convention à :

- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissant à l'OPCA de la construction ;
- assurer l'accompagnement et la coordination des organisations professionnelles signataires ;
- mettre à disposition des réseaux de correspondants locaux les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice de leurs missions, élaborés par l'OPCA de la construction ;
- tenir informés les correspondants de la politique d'information et de communication mise en œuvre par l'OPCA ;
- identifier, au sein de chaque association paritaire régionale, un interlocuteur référent pour les organisations professionnelles signataires de la présente convention afin d'assurer les meilleures conditions de coopération entre les associations paritaires régionales et les correspondants ;
- préciser aux associations paritaires régionales, dans le cadre de la convention de délégation, qu'elles sont tenues de rediriger toute demande d'accompagnement, d'information, de sensibilisation et de conseil issue d'entreprises de moins de 10 salariés vers les correspondants locaux des organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention de délégation technique et financière avec l'OPCA ;
- mettre à disposition de tous les correspondants régionaux et/ou départementaux et du coordinateur national de l'organisation signataire un accès en ligne sécurisé permettant de consulter :
 - le fichier des entreprises de moins de 10 salariés ressortissant à l'OPCA de la construction et relevant du champ de compétences de l'organisation professionnelle signataire ;
 - le fichier des organismes de formation dont des formations ont déjà été cofinancées par l'OPCA de la construction ;
 - l'état en temps réel du traitement des dossiers conseillés par leur réseau respectif, comprenant notamment les décisions de l'OPCA sur les demandes de participation financière et l'état des règlements de ces mêmes dossiers.

Article 7

Durée, entrée en vigueur et modifications

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Elle est conclue pour une durée de 3 ans et fera l'objet d'une évaluation par l'OPCA de la construction. Elle est renouvelée sur décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction dès lors que les parties signataires délégataires ont respecté leurs engagements.

Les modifications éventuelles de la convention seront proposées par le conseil de la section professionnelle en concertation avec les organisations professionnelles signataires et feront l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction avant leur mise en œuvre.

Ces modifications donneront lieu à la conclusion d'un avenant entre les parties.

Les parties signataires conviennent de rechercher par tous moyens un règlement amiable des différends éventuels dans l'application de la présente convention.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'organisation patronale signataire de la présente convention s'engage à ne plus exercer les missions déléguées par l'OPCA de la construction au-delà du préavis de 6 mois et à ne plus utiliser les moyens qui avaient été mis à sa disposition par l'OPCA pour exercer ces missions.

Fait à....., le

Organisation professionnelle signataire

OPCA de la construction

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 7 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011 RELATIF À LA REPRÉSENTATION
DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION
NOR : ASET1250201M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTP,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 2

Les dispositions de l'article 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires adoptent la convention de mise en œuvre des décisions de gestion de l'OPCA de la construction au niveau territorial jointe en annexe II qui sera signée entre, d'une part, l'OPCA de la construction et, d'autre part, chaque association visée à l'article 1^{er} ou chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du BTP concernée.

Elle pourra être modifiée au niveau national, par avenant au présent accord. »

Article 2

Suppression de l'article 3

Les dispositions de l'article 3 sont supprimées.

Article 3

Modification de la numérotation des articles 4 à 8

Les articles 4, 5, 6, 7 et 8 deviennent respectivement les articles 3, 4, 5, 6 et 7.

Article 4

Annexe

Les parties signataires conviennent de joindre en annexe au présent avenant une version consolidée de l'accord national du 13 septembre 2011 et de ses annexes relatifs à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction modifiés par le présent avenant.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ACCORD NATIONAL RELATIF À LA REPRÉSENTATION TERRITORIALE DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION DU 13 SEPTEMBRE 2011 MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 7 NOVEMBRE 2011

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTP,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 7 et 10 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, les parties signataires adoptent les statuts types, joints en annexe I au présent accord, des associations paritaires régionales qui seront dénommées « OPCA de la construction » suivi du nom de la région.

Ces statuts types sont destinés à remplacer les statuts actuellement en vigueur dans les AREF BTP.

Ils pourront être modifiés au niveau national, par avenant au présent accord.

Le cas particulier des DOM-TOM fera l'objet de dispositions spécifiques pour la composition de l'association.

Article 2

Les parties signataires adoptent la convention de mise en œuvre des décisions de gestion de l'OPCA de la construction au niveau territorial jointe en annexe II qui sera signée entre, d'une part, l'OPCA de la construction et, d'autre part, chaque association visée à l'article 1^{er} ou chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du BTP concernée.

Elle pourra être modifiée au niveau national, par avenant au présent accord.

Article 3

Les dispositions des accords de branche du BTP relatives au financement de la formation et aux frais de gestion paritaire qui s'appliquent en 2011 au FAF-SAB, à l'OPCA bâtiment et à l'OPCA travaux publics et aux adhérents de ces organismes s'imposeront à l'OPCA de la construction ou à

ses adhérents à compter de la date d'effet de l'agrément de cet organisme par l'Etat, dès lors que ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 4

Dès l'ouverture à signature du présent accord, l'OPCA de la construction diffusera à l'ensemble des organisations d'employeurs et syndicats de salariés ainsi qu'à l'ensemble des présidents et vice-présidents des AREF BTP l'accord accompagné de ses annexes ainsi qu'une note sur les modalités d'adoption des nouveaux statuts au niveau territorial.

Article 5

Les parties signataires du présent accord mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction ainsi que leurs représentants au sein des conseils d'administration de chacune des associations paritaires régionales pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

Article 6

Les dispositions du présent accord pourront être modifiées par avenant.

Article 7

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

STATUTS TYPES DES ASSOCIATIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION

Conformément aux dispositions de l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction, les statuts de l'AREF BTP de sont modifiés et rédigés comme suit :

« Article 1^{er}

Constitution. – Dénomination – Siège. – Durée

Il est constitué, pour une durée illimitée, une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ayant pour dénomination "OPCA de la construction" suivi du nom de la région.

Le siège de cette association est fixé :

Il peut être transféré en tout autre endroit de la région par décision du conseil d'administration, à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

Article 2

Objet et missions

L'association a pour objet de mettre en œuvre au niveau régional les missions déléguées par l'OPCA de la construction selon des modalités fixées par convention entre ces deux parties.

Article 3

Ressources de l'association

Les ressources de l'association comprennent :

- les ressources de l'OPCA de la construction pour le fonctionnement de l'association ;
- les aides de l'Etat, des régions ou des autres collectivités territoriales ainsi que les aides européennes ;
- les cotisations des organisations membres ;
- les intérêts des fonds placés ;
- toute autre ressource qui n'est pas interdite par la loi et autorisée par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et de celui de la présente association.

Article 4

Composition de l'association

L'association est composée des organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- l'union régionale de la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (UR CAPEB) ;
- la fédération régionale du bâtiment (FRB) ;
- la fédération régionale des sociétés coopératives de production du BTP (FRSCOP BTP) ;
- la fédération régionale des travaux publics (FRTP).

Et des organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération BATIMAT-TP CFTC ;
- l'union régionale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
- la représentation régionale du syndicat national CFE CGC-BTP ;

- la fédération générale FO des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique ;
- l'union régionale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement (URSCBA) CGT.

Article 5

Conseil d'administration

5.1. Composition

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d'administration est composé de 20 membres, soit 10 membres titulaires par collège :

- s'agissant du collège salariés, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 2 représentants ;
- s'agissant du collège employeurs, la composition est la suivante :
 - UR CAPEB : 3 sièges ;
 - FRB : 3 sièges ;
 - FRTP : 3 sièges ;
 - FRSCOP BTP : 1 siège.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 2 ans ; leur mandat est renouvelable.

Les administrateurs sont désignés par les organisations qu'ils représentent qui peuvent pourvoir à leur remplacement. Les désignations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'association par les organisations représentées au sein du conseil d'administration.

Toute organisation membre de l'association peut remplacer en cours de mandat l'un de ses administrateurs. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de 2 ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés désignent, pour siéger au sein du conseil d'administration de l'association, des représentants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- les salariés exerçant une activité professionnelle dans le BTP ou l'ayant exercé depuis moins de 10 ans ;
- les responsables d'entreprise du BTP ou l'ayant été depuis moins de 10 ans ;
- les salariés exerçant une activité ou l'ayant exercée depuis moins de 10 ans dans une organisation patronale ou syndicale représentative du BTP.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés veillent à ce que les administrateurs désignés disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et n'exercent pas, à titre professionnel ou privé, des missions incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs administrateurs bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle et du fonctionnement des instances et organismes de la profession, et en particulier du réseau de l'OPCA de la construction.

5.2. Pouvoirs et attributions

Le conseil d'administration met en œuvre au niveau régional les décisions de gestion du conseil d'administration de l'OPCA de la construction dans le cadre des missions de gestion que celui-ci lui a déléguées.

Le conseil d'administration est compétent pour toutes les questions relatives à l'administration, à la gestion et au fonctionnement de l'association.

Il formule toute proposition pour développer l'accès et le recours à la formation professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi au niveau régional.

Il veille à la bonne gestion des fonds de formation et à leur utilisation dans le respect des règles et procédures de l'OPCA et des autres financeurs publics.

Le conseil d'administration adopte le règlement intérieur.

Il entend chaque année le rapport du président sur l'activité et la gestion de l'association.

Il tient à la disposition du commissaire aux comptes l'ensemble des documents comptables.

Il approuve les comptes de l'exercice clos et vote le budget de l'exercice suivant.

5.3. Fonctionnement et délibérations

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans, en son sein, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Le conseil d'administration se réunit quatre fois par an, sur convocation de son président selon un calendrier annuel préétabli et chaque fois qu'il est convoqué par le président ou à la demande de la moitié plus un de ses membres.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à 5. Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les convocations indiquant l'ordre du jour sont envoyées 15 jours à l'avance.

Le conseil d'administration traite des questions portées à l'ordre du jour.

Les délibérations sont constatées par procès-verbal signé par le président et le secrétaire et approuvé lors du conseil suivant. Une copie du procès-verbal est envoyée à l'OPCA de la construction.

Article 6

Fonctions représentatives

Les fonctions de président et de vice-président sont attribuées, pour la durée du mandat, alternativement au collège employeurs et au collège salariés de la façon suivante :

- au sein du collège salariés, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeurs, alternativement à l'UR CAPEB, à la FRB, à la FRTP.

Par dérogation, la FRSCOP BTP pourra, le cas échéant, accéder à la fonction de président ou de vice-président, par accord conclu entre les organisations d'employeurs du BTP au niveau territorial, conformément aux dispositions prévues par un accord conclu entre les quatre organisations d'employeurs au niveau national.

Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Toute organisation membre de l'association peut remplacer en cours de mandat l'un de ses administrateurs exerçant l'une des quatre fonctions représentatives. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de 2 ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il a le pouvoir d'engager seul l'association pour les actes de gestion courante définis par le conseil d'administration et lui en rend compte. Il ne peut déléguer ses pouvoirs sans l'accord du conseil d'administration.

Il assure l'exécution des décisions du conseil et le fonctionnement régulier de l'association.

Le président convoque le conseil dont il arrête l'ordre du jour en concertation avec le vice-président.

Le président et le vice-président représentent l'association conjointement de manière à assurer une représentation paritaire de l'association.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'empêchement momentané de celui-ci.

Le secrétaire signe les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration. Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

Le trésorier contrôle la gestion et la comptabilité de l'association en liaison avec le commissaire aux comptes. Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de la situation financière de l'association.

Article 7

Secrétariat général de l'association

Le recrutement du secrétaire général comme la rupture éventuelle de son contrat de travail sont engagés par le président sur décision du conseil d'administration, en concertation avec l'OPCA de la construction.

Placé sous l'autorité du conseil d'administration, le secrétaire général est chargé :

- de la préparation des travaux et des décisions du conseil d'administration ainsi que de leur exécution ;
- de veiller à la mise en œuvre et au suivi des conventions de délégation, et en particulier des relations avec l'OPCA de la construction ;
- du contrôle du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- du suivi de la gestion et du contrôle des budgets ;
- de toute mission qui lui est spécialement confiée par le conseil d'administration ;
- des relations de l'association avec son environnement, sous réserve des pouvoirs dévolus au président ;
- de la recherche de cofinancements ;
- du développement de partenariats tels que décidés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Il assiste aux réunions du conseil d'administration.

Dans le cadre du budget qui lui est alloué par le conseil d'administration, le secrétaire général dirige et anime les services, recrute et gère le personnel de l'association. Il peut, conformément à la délégation qui lui a été donnée par le conseil d'administration, prendre des engagements pour le compte de l'association et effectuer des paiements.

Article 8

Exercice des fonctions d'administrateurs

Les fonctions de membres du conseil d'administration sont exercées à titre gratuit.

Les frais engendrés par l'exercice de ces fonctions sont remboursés par l'association dans les conditions prévues par le décret du 7 août 1996 et l'accord du 3 décembre 1996 relatif à l'animation et à la gestion paritaire modifié par l'avenant n° 2 du 2 décembre 1999.

Article 9

Modification des statuts

La modification des présents statuts ne pourra intervenir que dans le cadre de l'application d'un avenant conclu au niveau national sur ce point.

Article 10

Dissolution

L'association ne peut être dissoute qu'à la demande de l'ensemble des deux collèges et avec l'accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pris à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

En cas de dissolution de l'association, l'affectation de ses actifs sera faite conformément aux dispositions légales.

Article 11

Dépôt

Les présents statuts font l'objet de la formalité de dépôt auprès de l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente. »

ANNEXE II

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS DE GESTION DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION AU NIVEAU TERRITORIAL

Entre :

L'OPCA de la construction, représenté par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du,

Ci-après dénommé « l'OPCA »,

D'une part, et

L'association paritaire régionale « OPCA de la construction », représentée par son président et son vice-président dûment mandatés par décision de son conseil d'administration,

Ci-après dénommée « l'association paritaire régionale » ou,

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP signataires de l'accord du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction représentées par leur président,

Pour ce qui les concerne,

D'autre part,

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

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, et notamment son article 5 (art. R. 6332-8 du code du travail) subordonnant l'agrément des OPCA à leur capacité d'assurer une représentation au niveau territorial et à leur aptitude d'assurer des services de proximité à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;

Vu l'article R. 6332-17 du code du travail ;

Vu l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction, modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 et par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2011 ;

Vu l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction et ses annexes, modifié par l'avenant du 7 novembre 2011 ;

Considérant l'ambition des partenaires sociaux du BTP de conduire une politique de branche volontariste au service des entreprises et de leurs salariés sur l'ensemble du territoire, quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, notamment au niveau du développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

Considérant les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, les orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du BTP (CPNE) et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation du BTP (CPREF) ;

Considérant l'agrément donné à l'OPCA par arrêté du ;

Considérant la nécessaire représentation de l'OPCA au niveau territorial, dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires et des dispositions paritaires de la politique de formation professionnelle des branches du BTP ;

Considérant qu'il appartient à l'OPCA et aux associations paritaires régionales d'assurer la mise en œuvre effective de la présente convention sur l'ensemble du territoire, en s'assurant de la pertinence et de la cohérence des actions entreprises ;

Considérant le grand nombre d'entreprises de moins de 10 salariés essaimées sur l'ensemble du territoire, la nécessité d'une réponse adaptée aux besoins spécifiques des entreprises du BTP de moins de 10 salariés et du développement de la formation professionnelle continue en leur sein ;

Considérant que les organisations d'employeurs représentatives du BTP, du fait de leur organisation territoriale, sont les seules à pouvoir mettre à la disposition de l'OPCA de la construction un réseau régional et/ou départemental composé de correspondants locaux spécialisés sur les problématiques formation des entreprises de moins de 10 salariés du BTP ;

Considérant qu'il convient de prendre en compte les enseignements de la déconcentration du FAF-SAB, et notamment le rôle des services déconcentrés en termes d'appui technique aux missions exercées par les organisations d'employeurs au niveau territorial ;

Considérant la nécessité, au titre de la présente convention, d'une utilisation efficace des fonds destinés à financer l'information, la sensibilisation et le conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés ;

Considérant la décision des partenaires sociaux du BTP de créer une section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ayant notamment la charge de déterminer les besoins spécifiques de ces entreprises, de formuler des préconisations et propositions en matière de priorités soumises à la décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

RELATIONS ENTRE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION ET LES ASSOCIATIONS PARITAIRES RÉGIONALES

Article 1^{er}

Objet et cadre d'exercice

1.1. Objet

En application des dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction, modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 et l'avenant n° 2 du 7 novembre 2011, le titre I^{er} de la présente convention a pour objet de :

- préciser le contenu de la délégation aux associations paritaires régionales de certaines missions, sous la responsabilité et le contrôle de l'OPCA ;
- définir le cadre du dispositif territorial et favoriser la coopération entre ces associations, les organisations professionnelles et l'OPCA ;
- déterminer les obligations respectives des associations paritaires régionales et de l'OPCA ;
- définir les modalités financières permettant l'application des dispositions prévues.

1.2. Cadre d'exercice

1.2.1. L'OPCA informe l'association paritaire régionale des décisions de son conseil d'administration, laquelle s'engage à les respecter.

1.2.2. Les dispositions prévues par le présent titre sont mises en œuvre par l'association paritaire régionale conformément aux décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCA :

- pour développer des actions au bénéfice des entreprises adhérentes à l'OPCA de la construction et de leurs salariés quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, ainsi que des demandeurs d'emploi ;

- dans le respect, d’une part, des autres dispositions de la présente convention et, d’autre part, de la convention relative aux modalités de recouvrement de la collecte des contributions des entreprises et déléguée à BTP Prévoyance, conformément aux dispositions de l’article 7 de l’accord collectif national du 29 juin 2010 modifié relatif à la création de l’OPCA de la construction.

Ce cadre d’exercice s’impose aux parties.

Article 2

Missions déléguées aux associations paritaires régionales

Afin d’assurer la promotion et le développement de la formation professionnelle continue, l’OPCA délègue, sous sa responsabilité et son contrôle à l’association paritaire régionale la mise en œuvre des missions suivantes :

2.1. La participation à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l’entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.2. L’information, la sensibilisation et l’accompagnement des entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle dans le respect des dispositions du titre II de la présente convention :

- information sur la réglementation en matière de formation professionnelle continue et sur les modalités d’accès à la formation ;
- analyse des besoins de formation et de professionnalisation ;
- aide au choix des actions de formation ;
- conseil sur les dispositifs de formation et les financements les plus adaptés ;
- coopération avec les représentants des organisations d’employeurs signataires de la présente convention avec l’OPCA.

Ces missions sont mises en œuvre sur l’ensemble du territoire auprès des entreprises de 10 salariés et plus par les associations paritaires régionales qui s’engagent en outre à rediriger toute demande d’information, de sensibilisation, d’accompagnement et de conseil issue d’entreprises de moins de 10 salariés vers les organisations professionnelles d’employeurs signataires d’une convention technique et financière avec l’OPCA, et ce au travers de la communication à l’entreprise de la liste des organisations professionnelles d’employeurs délégataires compétentes pour les informer et les conseiller.

Dans le cadre de l’exercice de leurs missions syndicales, les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP pourront apporter leur concours à l’information et à la sensibilisation des salariés dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Cette mission d’information concerne notamment la réglementation de la formation professionnelle continue, les modalités d’accès à la formation, les dispositifs et les formations.

2.3. L’instruction, l’engagement financier et le suivi des dossiers de formation.

Les procédures de gestion administrative et financière seront mises en œuvre, telles qu’elles auront été définies par le conseil d’administration de l’OPCA de la construction, sur la base d’une répartition des missions entre l’OPCA et les associations paritaires régionales.

2.4. L’action sur l’offre de formation :

- information sur l’offre de formation ;
- développement de la qualité et de l’offre de formation en adéquation avec les besoins des professions ;
- adaptation de l’offre de formation aux priorités de branche ;
- évaluation de l’offre de formation.

2.5. La recherche et le développement de cofinancements pour le compte de l'OPCA de la construction :

- conclusion au niveau régional de conventions relevant du champ de l'OPCA et permettant l'obtention de fonds complémentaires pour le financement de la formation professionnelle continue ;
- mise en œuvre et gestion administrative de ces conventions ;
- prise en compte des spécificités régionales en termes de financement de formation.

Article 3

Suivi, évaluation et contrôle des réalisations

L'association paritaire régionale signataire de la présente convention transmet chaque année, avant le 30 avril, au conseil d'administration de l'OPCA de la construction, au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un rapport retraçant, selon des modalités définies par ce conseil, l'exécution des missions qui lui a été confiée ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

La réalisation des missions déléguées fait l'objet d'un suivi par l'OPCA, sur la base d'indicateurs communs utilisés par chaque association paritaire régionale.

Dans le cadre de ses obligations vis-à-vis de l'OPCA, l'association paritaire régionale rend compte de son activité selon une périodicité et des modalités définies par l'OPCA.

L'OPCA, dans le cadre de son obligation de contrôle, se réserve la possibilité d'effectuer régulièrement des opérations d'évaluation et de contrôle des actions mises en œuvre en région, en faisant notamment appel à des prestataires extérieurs.

Le cas échéant et sur mandat exprès, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction pourra mandater des administrateurs auprès de l'association paritaire régionale pour échanger avec elle sur les résultats du contrôle ou de l'évaluation.

Article 4

Animation

Afin de faciliter la coopération entre les différents acteurs du réseau, l'OPCA de la construction réunira périodiquement les représentants qui siègent au conseil d'administration ainsi que les collaborateurs des associations paritaires régionales.

Il assurera la capitalisation et la diffusion dans le réseau des représentations territoriales des expérimentations conduites avec succès et de toute action initiée dans une ou plusieurs régions et validée par l'OPCA.

Article 5

Obligations des parties signataires

5.1. Obligations de l'association paritaire régionale

L'association :

- établit annuellement un rapport destiné à l'OPCA de la construction, à la DGEFP, au FPSPP, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17 ;
- exerce son action conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue, ainsi qu'aux dispositions conventionnelles régissant la formation dans le bâtiment et les travaux publics, notamment celles prévues par les accords du 29 juin 2010 et du 13 septembre 2011 et à leurs avenants ;
- met en œuvre les décisions et priorités d'actions définies par le conseil d'administration de l'OPCA ;

- respecte les règles et les procédures de gestion fixées par l'OPCA et utilise les outils mis en place à cet effet, notamment les systèmes d'information et de comptabilité ;
- respecte les dotations budgétaires maximum qui lui sont allouées et notifiées annuellement par l'OPCA ;
- s'engage à participer aux réunions organisées par l'OPCA de la construction ;
- met à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation de tout contrôle diligenté par l'OPCA ;
- respecte les procédures de sauvegarde, conserve en archives tous les documents et justificatifs nécessaires à tout contrôle, quel qu'en soit l'initiateur ;
- transmet à l'OPCA tous les éléments nécessaires à l'établissement de situations intermédiaires, du bilan annuel détaillé financier, qualitatif et quantitatif, ainsi que les synthèses d'analyses de besoins de compétences et de formations ;
- participe au programme « Recherches et développement » dans les conditions fixées par l'OPCA ;
- applique à tout support de communication la charte graphique définie par l'OPCA ;
- assure les missions d'information et de conseil auprès des entreprises dans les conditions de l'article 7 de la présente convention et dans le respect de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010, modifié par les avenants n° 1 du 19 juillet 2011 et par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2011, et sous réserve des dispositions du titre II de la présente convention ;
- apporte un appui technique aux correspondants locaux en charge des missions déléguées dont les coordonnées lui seront transmises par l'OPCA de la construction ;
- définit, en concertation avec les correspondants locaux, les modalités d'une collaboration régulière au niveau territorial ;
- veille à ce que les désignations et l'exercice des mandats des administrateurs soient faits dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5.2. Obligations de l'OPCA

L'OPCA :

- s'engage à travailler en étroite collaboration avec les associations paritaires régionales ainsi qu'avec les organisations professionnelles d'employeurs ayant conclu avec l'OPCA de la construction une convention de délégation au niveau national ;
- transmet à l'association paritaire régionale copie de chaque relevé de décisions de son conseil d'administration ;
- diffuse, dès qu'il en a eu communication par les partenaires sociaux du BTP, les dispositions des nouveaux accords paritaires relatifs à la formation professionnelle continue dans le BTP ;
- produit auprès de l'association paritaire régionale toute information nécessaire à la mise en œuvre, dans des conditions satisfaisantes, des actions menées au titre des missions déléguées ;
- notifie ses décisions à l'association paritaire régionale, dès lors qu'il a été destinataire de tous les éléments attendus dans les échéances prévues entre les parties, dans des délais permettant à cette dernière d'atteindre ses objectifs annuels ;
- propose une offre de professionnalisation, par objectif et par public, des collaborateurs des associations paritaires régionales ;
- conçoit et met à disposition des personnels concernés les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice des missions, notamment au titre de la formalisation des procédures (gestion administrative et financière des dossiers, administration, comptabilité...) ;
- met à disposition de l'association paritaire régionale les outils d'information et d'échange à distance (extranet, EDI...) ;
- organise des réunions à l'intention des administrateurs du réseau ;

- assure une veille réglementaire et apporte un appui juridique, en tant que de besoin, aux collaborateurs de l'association paritaire régionale au titre des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ;
- conçoit et diffuse à l'association paritaire régionale le plan de communication de l'OPCA ;
- définit et transmet à l'association paritaire régionale tous les éléments nécessaires au respect de la charte graphique.

5.3. Obligations des parties à l'égard des partenaires sociaux

Les parties signataires s'engagent à tenir informés les partenaires sociaux de l'ensemble des actions qu'elles conduisent, que ce soit au niveau des CPNE conjointes du BTP ou des CPREF.

Elles présentent annuellement leur rapport d'activité aux CPNE conjointes du BTP ou aux CPREF.

Article 6

Dispositions financières

Actions de formation : après examen des propositions formulées par les sections professionnelles et pour chaque catégorie d'entreprises correspondant au champ de la section professionnelle concernée, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction :

- établit chaque année un cadrage financier des actions à mettre en œuvre l'année suivante, au titre des missions déléguées aux associations paritaires régionales, sur l'ensemble du territoire ;
- définit les modalités de participation au financement des formations par l'OPCA de la construction ;
- notifie les budgets affectés aux associations paritaires régionales dans le respect des modalités de gestion des fonds de formation proposées par chaque section et validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

A partir des données fournies par chaque association paritaire régionale, les sections professionnelles établissent un suivi régulier des actions conduites par les associations paritaires régionales dans leurs champs respectifs. Après analyse de ces éléments, elles proposent au conseil d'administration de l'OPCA de la construction des modifications éventuelles des modalités de participation au financement des formations.

Budget de fonctionnement : en application de la présente convention et en contrepartie des missions à effectuer pour le compte de l'OPCA, l'association paritaire régionale présente annuellement à l'OPCA un projet de budget prévisionnel de fonctionnement. Celui-ci est établi à partir des données de cadrage transmises par l'OPCA de la construction à l'ensemble des associations. Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction examine le budget de chaque association paritaire régionale, procède aux arbitrages nécessaires et lui notifie le montant de la dotation annuelle régionale.

L'OPCA de la construction établit un guide des procédures comptables et financières destiné aux associations paritaires régionales. Celui-ci est validé annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et diffusé à l'ensemble des associations paritaires régionales.

TITRE II

RELATIONS ENTRE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION ET LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS REPRÉSENTATIVES DU BTP

Article 7

Objet

Dans le but d'exercer un service de proximité efficace tout en optimisant les moyens dont dispose l'OPCA de la construction à ce titre, et ce dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le titre II de la présente convention a pour objet de déléguer à l'organisation profes-

sionnelle d'employeurs signataire, dans son champ de compétences, les missions visées à l'article 8 ci-dessous auprès des entreprises de moins de 10 salariés relevant de l'OPCA de la construction.

Sauf demande contraire formulée au niveau national auprès de l'OPCA de la construction, l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention de délégation bénéficie, auprès des entreprises visées et sur l'ensemble du territoire, au même titre que les autres organisations signataires, de l'exclusivité vis-à-vis des associations paritaires régionales de l'exercice des missions décrites à l'article 8 de la présente convention.

Ces missions sont mises en œuvre sur l'ensemble du territoire auprès des entreprises de moins de 10 salariés par les organisations professionnelles d'employeurs concernées qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil issue d'entreprises de 10 salariés et plus vers l'association paritaire régionale.

Article 8

Missions déléguées

L'OPCA de la construction délègue, sous sa responsabilité et son contrôle, à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire les missions suivantes auprès des entreprises de moins de 10 salariés relevant de son champ de compétences.

8.1. Missions de sensibilisation et d'information des entreprises

Ces missions sont caractérisées par un contact non personnalisé comprenant notamment :

- l'envoi d'informations aux entreprises (critères de participation financière, opérations spécifiques décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction...) ;
- la diffusion d'informations au travers de médias nationaux et locaux ;
- la participation à des manifestations locales (salons, forums) ;
- l'organisation et l'animation de réunions d'information ;
- toute autre action concourant à l'information et à la sensibilisation des entreprises en matière de formation professionnelle continue.

L'exercice de ces missions n'a pas vocation à se substituer à celles exercées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction au titre de l'obligation réglementaire d'information générale qui lui est faite de créer un service dématérialisé conforme aux dispositions de l'article R. 6332-23 du code du travail.

8.2. Missions de conseil et/ou d'accompagnement auprès des entreprises de moins de 10 salariés

Ces missions sont caractérisées par une démarche individualisée avec une entreprise en vue de lui apporter l'accompagnement et/ou le conseil qui lui sont nécessaires, notamment :

- l'aide à l'établissement du diagnostic de l'entreprise et à la détermination du besoin de l'entreprise en matière de formation et de professionnalisation ;
- l'aide à l'élaboration ou à l'adaptation du plan de formation de l'entreprise ou au choix d'une action de formation spécifique en réponse à une demande de formation ;
- le pilotage de projets d'entreprise(s) en réponse à des besoins exprimés par des entreprises du BTP de moins de 10 salariés élaborés au travers de développements de partenariats locaux ou régionaux ;
- la mise à disposition de l'entreprise d'un appui technique pour élaborer la demande de participation financière dématérialisée à transmettre à l'OPCA de la construction et l'accompagnement et le suivi de l'entreprise lors de la mise en œuvre de la formation ;
- le conseil sur les dispositifs de formation et les financements les mieux adaptés ;

- le développement des échanges avec les organismes de formation et le suivi de l’offre de formation (connaissance de l’offre, sollicitation éventuelle pour réponses adaptées aux besoins des entreprises de moins de 10 salariés).

8.3. Diagnostics de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Cette mission est caractérisée par une démarche individualisée avec une entreprise en vue de participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels.

Article 9

Suivi, évaluation et contrôle des réalisations

L’organisation professionnelle d’employeurs signataire de la présente convention transmet chaque année, avant le 30 avril, au conseil d’administration de l’OPCA de la construction, au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d’administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un rapport retraçant, selon des modalités définies par ce conseil, l’exécution des missions qui lui a été confiée ainsi que les frais de gestion, d’information et de mission afférents à celles-ci.

Le suivi des réalisations des missions déléguées prévues à la présente convention est exercé sous le contrôle et la responsabilité du conseil d’administration de l’OPCA de la construction. La réalisation de ce suivi est confiée par le conseil d’administration au conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Avant le renouvellement des conventions techniques et financières, l’OPCA de la construction, ou tout prestataire qu’il aura désigné pour le faire, pourra procéder à une évaluation qualitative et quantitative des actions réalisées sur la période par les organisations professionnelles d’employeurs délégataires des missions visées à l’article 8.

Article 10

Animation du réseau des correspondants régionaux et/ou départementaux

Les modalités de l’animation du réseau des correspondants locaux sont décidées par le conseil d’administration de l’OPCA de la construction sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Cette animation s’exerce en collaboration et en concertation :

- au niveau national, entre l’OPCA de la construction et l’organisation professionnelle d’employeurs signataire de la présente convention ;
- au niveau régional, entre chaque association paritaire régionale et les représentations régionales de l’organisation professionnelle d’employeurs signataire.

Article 11

Convention technique et financière

L’organisation professionnelle d’employeurs qui demande à être rémunérée pour les services rendus en application de la présente convention devra conclure avec l’OPCA de la construction une convention technique et financière.

Cette convention est élaborée en concertation entre l’OPCA de la construction et les organisations professionnelles d’employeurs concernées. Sa mise en œuvre fait l’objet d’une décision du conseil d’administration de l’OPCA sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

La convention porte notamment sur :

- l’organisation des missions déléguées et du réseau des correspondants aux niveaux national, régional et/ou départemental ;

- les dispositions financières au titre des missions déléguées ;
- les modalités opérationnelles de mise en œuvre, d'évaluation et de contrôle des missions déléguées.

Article 12

Obligations des parties signataires

12.1. Obligations de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire

L'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention s'engage à :

- assurer les missions visées à l'article 8 de la présente convention ;
- informer les entreprises de moins de 10 salariés sur l'accès à la formation professionnelle continue ;
- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissant à l'OPCA de la construction ;
- consulter préalablement l'OPCA de la construction sur toute diffusion de documents d'information qui porteraient ses références ;
- assurer nationalement la coordination des missions déléguées en apportant au réseau l'accompagnement nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- utiliser les outils d'information et d'accompagnement élaborés par l'OPCA de la construction et les mettre à disposition des correspondants ;
- transmettre la liste et les coordonnées des correspondants régionaux et/ou départementaux à l'OPCA de la construction qui les transmettra à chaque association paritaire régionale de l'OPCA ;
- ne pas désigner de correspondant qui exerce des fonctions dans un organisme de formation professionnelle continue ;
- associer et faire participer leurs correspondants aux réunions régionales et nationales organisées par l'OPCA de la construction ;
- mettre à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à l'évaluation de la convention technique et financière réalisée par l'OPCA de la construction ou tout prestataire qu'il aura désigné ;
- assurer l'exercice des missions déléguées prévues à la présente convention dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des décisions du conseil d'administration de l'OPCA et des dispositions de la présente convention ;
- exercer les missions déléguées en étroite collaboration avec l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales.

12.2. Obligations de l'OPCA de la construction

L'OPCA de la construction s'engage vis-à-vis de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention à :

- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissant à l'OPCA de la construction ;
- assurer l'accompagnement et la coordination des organisations professionnelles d'employeurs signataires ;
- mettre à disposition des réseaux de correspondants locaux les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice de leurs missions, élaborés par l'OPCA de la construction ;
- tenir informés les correspondants de la politique d'information et de communication mise en œuvre par l'OPCA ;
- identifier, au sein de chaque association paritaire régionale, un interlocuteur référent pour les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la présente convention afin d'assurer

- les meilleures conditions de coopération entre les associations paritaires régionales et les correspondants ;
- préciser aux associations paritaires régionales, dans le cadre de la présente convention, qu'elles sont tenues de rediriger toute demande d'accompagnement, d'information, de sensibilisation et de conseil issue d'entreprises de moins de 10 salariés vers les correspondants locaux des organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention technique et financière avec l'OPCA ;
 - mettre à disposition de tous les correspondants régionaux et/ou départementaux et du coordinateur national de l'organisation signataire un accès en ligne sécurisé permettant de consulter :
 - le fichier des entreprises de moins de 10 salariés ressortissant à l'OPCA de la construction ;
 - le fichier des organismes de formation dont des formations ont déjà été cofinancées par l'OPCA de la construction ;
 - l'état en temps réel du traitement des dossiers conseillés par leur réseau respectif, comprenant notamment les décisions de l'OPCA sur les demandes de participation financière et l'état des règlements de ces mêmes dossiers.

TITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 13

Durée. – Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Elle est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties.

Dispositions concernant le titre I^{er}

Les dispositions du titre I^{er} de la présente convention entrent en vigueur à la condition que les statuts adoptés par l'association paritaire régionale soient conformes aux statuts types des associations paritaires régionales établis par l'accord national du 13 septembre 2011 modifié relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction.

Dispositions concernant le titre II

Les dispositions du titre II de la présente convention feront l'objet d'une évaluation par l'OPCA de la construction dans un délai de 3 ans.

Article 14

Modifications des dispositions de la convention

Les dispositions de la présente convention peuvent être modifiées par avenant conclu au niveau national par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Ces modifications devront résulter d'une proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la construction et, s'agissant du titre II, après avis du conseil de la section professionnelle concernée.

Article 15

Règlement des différends. – Dénonciation

15.1. Différends

Les parties signataires conviennent de rechercher par tous moyens un règlement amiable des différends éventuels dans l'application de la présente convention.

En cas de non-règlement de ces différends, il est constitué une commission de conciliation pour arbitrer les litiges.

15.2. Dénonciation

L'OPCA de la construction peut être amené à dénoncer la convention conclue avec une association paritaire régionale ou une organisation professionnelle d'employeurs signataire s'il estime que les conditions de mise en œuvre de la délégation ne sont plus respectées.

En cas de dénonciation de la convention par l'OPCA de la construction :

- l'association paritaire régionale s'engage à ne plus exercer au-delà du préavis aucune activité sous le nom « OPCA de la construction suivi de la région » ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs signataire s'engage à ne plus exercer au-delà du préavis les missions déléguées par l'OPCA de la construction et à ne plus utiliser les moyens qui avaient été mis à sa disposition par l'OPCA pour exercer ces missions.

La dénonciation ne peut être effective que 6 mois après la dénonciation, sauf accord exprès entre les parties.

Signatures de la convention par :

- le président et le vice-président de l'OPCA de la construction ;
- les présidents et vice-présidents de chaque association paritaire régionale ;
- les présidents de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du BTP concernée.

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE AU 1^{ER} JANVIER 2012
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250208M
IDCC : 1596, 1597

Vu l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation, la certification, la charte et l'indemnisation des maîtres d'apprentissage dans le BTP ;

Vu l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 novembre 2008 relatif à la formation, la certification et l'indemnisation des maîtres d'apprentissage dans le BTP, étendu par arrêté publié au *Journal officiel* du 27 janvier 2010,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 janvier 2012 et ont convenu des mesures suivantes pour :

- les maîtres d'apprentissage titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé (TMAC)
- les maîtres d'apprentissage encadrant un jeune en contrat d'apprentissage et qui obtiennent le TMAC pendant la durée du contrat d'apprentissage ;
- les maîtres d'apprentissage encadrant un jeune en contrat d'apprentissage pour la première fois, et qui ont suivi une formation à l'exercice de cette mission.

Article 1^{er}

Les salariés concernés bénéficient du versement d'une indemnité pendant la durée de l'apprentissage.

Article 2

Cette indemnité est fixée par année et par contrat d'apprentissage.

Son montant est déterminé de la façon suivante :

- 160 € pour un maître d'apprentissage encadrant un apprenti ;
- 70 € supplémentaires pour un maître d'apprentissage encadrant un deuxième apprenti ;
- 25 € supplémentaires pour un maître d'apprentissage encadrant un troisième apprenti.

Le montant de cette indemnité sera révisé tous les 2 ans.

Article 3

Le versement de cette indemnité se fera au plus tard à la date anniversaire de la signature du contrat.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre ou en cas de départ du maître d'apprentissage confirmé de l'entreprise, le montant versé sera effectué *pro rata temporis* du contrat.

Article 4

Cet accord est applicable à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 5

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

Fait à la Rochelle, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB Poitou-Charentes ;
CAPEB Charente ;
CAPEB Charente-Maritime ;
CAPEB Deux-Sèvres ;
CAPEB Vienne ;
SCOP Poitou-Charentes ;
FFB Poitou-Charentes ;
FFB Charente ;
FBTP Charente-Maritime ;
FFB Deux-Sèvres ;
FFB Vienne.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 38 DU 29 NOVEMBRE 2011

RELATIF À L'INDEMNISATION MALADIE

NOR : ASET1250206M

IDCC : 2149

Entre :

Le SNAD,

D'une part, et

La FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au vu de son bilan, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladies, accident du travail et maladie professionnelle.

A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 2 ans.

Article 1^{er}

Durée de l'accord

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladies, accident du travail et maladie professionnelle sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 31 décembre 2013.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction. »

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 39 DU 29 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA RÉPARTITION AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1250210M
IDCC : 2149

Entre :

Le SNAD,

D'une part, et

La FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au vu de son bilan, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 30 novembre 2009, qui répartit la contribution assise sur les participations obligatoires des employeurs, versée au FPSPP.

A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 1 an.

Article 1^{er}

Durée de l'accord

Les dispositions de l'article 4 de l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution assise sur les participations obligatoires des employeurs et versée au FPSPP sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 31 décembre 2012.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction. »

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3181

**Conventions collectives nationales
et accord national**

ÉDITION DE MUSIQUE

IDCC : 1194. – Employés

IDCC : 1016. – Cadres et agents de maîtrise

AVENANT N° 33 DU 26 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} NOVEMBRE 2011 ET AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250198M
IDCC : 1194

Entre :

La CEMF ;

La CSDEM,

D'une part, et

Le SNEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Les salaires conventionnels sont augmentés :

– de 0,7 % le 1^{er} novembre 2011 ;

– de 0,5 % le 1^{er} janvier 2012.

II. – La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

– 10,83 € au 1^{er} novembre 2011 ;

– 10,88 € au 1^{er} janvier 2012.

III. – Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois d'avril 2012.

Les grilles de salaires mises à jour respectivement au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 sont annexées.

Fait à Paris, le 26 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires au 1^{er} novembre 2011

(En euros.)

CAT.	NIV.	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
A	I	122	<p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté).</p> <p>Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux).</p> <p>Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>	1 321,59
	II	124	<p>Aide magasinier(ière) (employé[e] chargé[e] d'aider le [la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).</p>	1 343,26
B	I	126	<p>Assistant(e) caissier(ière) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du [de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ière) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le [la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	1 364,91
	II	128	<p>Vendeur(se) assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ière) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p>	1 386,58

CAT.	NIV.	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
C		132	<p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service « Copyright » (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[tte] dernier[ière]).</p> <p>Employé(e) du service « Répartition des droits d'auteur » (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ière]).</p> <p>Magasinier(ière) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions).</p>	1 429,91
D	I	135	<p>Caissier(ière) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du [de la] responsable du service ou de son assistant[e]).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service « Fabrication » (employé[e] qui assiste le [la] technicien[ne] de fabrication, le [la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).</p>	1 462,42
	II	140	<p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le [la] chef d'entreprise ou le [la] cadre auquel il [elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>	1 516,57
E		145	<p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p>	1 570,74

CAT.	NIV.	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
F		160	<p>Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[trice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son [sa] supérieur[e]).</p> <p>Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).</p>	1 733,22

ANNEXE II

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

CAT.	NIV.	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
A	I	122	<p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté).</p> <p>Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux).</p> <p>Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>	1 328,20
	II	124	<p>Aide magasinier(ière) (employé[e] chargé[e] d'aider le[la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).</p>	1 349,98
B	I	126	<p>Assistant(e) caissier(ière) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du[de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ière) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le [la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	1 371,73
	II	128	<p>Vendeur(se) Assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ière) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p>	1 393,51

CAT.	NIV.	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
C		132	<p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service « Copyright » (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[tte] dernier[ère]).</p> <p>Employé(e) du service « Répartition des droits d'auteur » (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[tte] dernier[ère]).</p> <p>Magasinier(ière) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions).</p>	1 437,06
D	I	135	<p>Caissier(ière) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du[de la] responsable du service ou de son assistant[e]).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service « Fabrication » (employé[e] qui assiste le[la] technicien[ne] de fabrication, le[la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).</p>	1 469,73
	II	140	<p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le [la] chef d'entreprise ou le [la] cadre auquel il [elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>	1 524,15
E		145	<p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p>	1 578,59

CAT.	NIV.	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
F		160	<p>Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[trice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son[sa] supérieur[e]).</p> <p>Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).</p>	1 741,89

Brochure n° 3181

**Conventions collectives nationales
et accord national**

ÉDITION DE MUSIQUE

IDCC : 1194. – Employés

IDCC : 1016. – Cadres et agents de maîtrise

AVENANT N° 46 DU 26 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} NOVEMBRE 2011 ET AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250200M
IDCC : 1016

Entre :

La CEMF ;

La CSDEM,

D'une part, et

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Les salaires conventionnels sont augmentés :

– de 0,7 % le 1^{er} novembre 2011 ;

– de 0,5 % le 1^{er} janvier 2012.

II. – La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

– 5,72 € au 1^{er} novembre 2011 ;

– 5,75 € au 1^{er} janvier 2012.

III. – Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois d'avril 2012.

Les grilles de salaires mises à jour respectivement au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} avril 2012 sont annexées.

Fait à Paris, le 26 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires au 1^{er} novembre 2011

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	SALAIRE
Agents de maîtrise		
270	Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres.	1 544,87
285	Comptable 2 ^e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert-comptable. Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication.	1 630,71
295	Assistant(e) du (de la) responsable et/ou du (de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(trice) immédiat(e) du (de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son (sa) supérieur(e).	1 687,92
Cadres		
1 ^{re} catégorie : cadres de commandement Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente		
310	Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du (de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du (de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à trois, son coefficient est majoré de 10 points.	1 773,74
340	Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service. Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.	1 945,39
395	Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable.	2 260,10
400	Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service. Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du (de la) directeur(trice) administratif(ve).	2 288,71
500	Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan.	2 860,89

COEF.	EMPLOI	SALAIRE
540	<p>Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés.</p> <p>Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).</p>	3 089,76
<p>2^e catégorie : cadres techniques</p> <p>Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité</p>		
310	<p>Agent technico-commercial(e) : collaborateur(trice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle.</p> <p>Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.</p>	1 773,74
315	Secrétaire de direction : collaborateur(trice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du (de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(trice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de deux langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de 3 langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.	1 802,35
330	Responsable du service « Matériel d'orchestre » : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.	1 888,19
385	<p>Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du (de la) directeur(trice) des services artistiques.</p> <p>Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(trices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il (elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.</p>	2 202,87
410	<p>Responsable du service de rédaction correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.</p> <p>Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.</p> <p>Responsable du service « Copyright » : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.</p> <p>Directeur(trice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(trices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres.</p>	2 345,93
430	<p>Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.</p> <p>Responsable du service commercial : anime et encadre son service.</p> <p>Directeur(trice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.</p>	2 460,36
475	Responsable du service « Fabrication » : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(trice) commercial(e) et si le (la) responsable du service « Fabrication » assure, par ailleurs, des fonctions commerciales.	2 717,84
515	Directeur(trice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du (de la)/des directeurs(trices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le (la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.	2 946,71

COEF.	EMPLOI	SALAIRE
525	Directeur(trice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société.	3 003,92

ANNEXE II

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	SALAIRE
Agents de maîtrise		
270	Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres.	1 552,59
285	Comptable 2 ^e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert-comptable. Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication.	1 638,86
295	Assistant(e) du (de la) responsable et/ou du (de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(trice) immédiat(e) du (de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son (sa) supérieur(e).	1 696,36
Cadres 1 ^{re} catégorie : cadres de commandement Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente		
310	Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du (de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du (de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à 3, son coefficient est majoré de 10 points.	1 782,61
340	Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service. Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.	1 955,12
395	Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable.	2 271,40
400	Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service. Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du (de la) directeur(trice) administratif(ve).	2 300,15
500	Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan.	2 875,19
540	Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés. Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).	3 105,21

COEF.	EMPLOI	SALAIRE
<p align="center">2^e catégorie : cadres techniques</p> <p>Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité.</p>		
310	<p>Agent technico-commercial(e) : collaborateur(trice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle.</p> <p>Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.</p>	1 782,61
315	Secrétaire de direction : collaborateur(trice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du (de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(trice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de 2 langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de 3 langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.	1 811,36
330	Responsable du service « Matériel d'orchestre » : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.	1 897,63
385	<p>Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du (de la) directeur(trice) des services artistiques.</p> <p>Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(trices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il (elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.</p>	2 213,88
410	<p>Responsable du service de rédaction correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.</p> <p>Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.</p> <p>Responsable du service « Copyright » : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.</p> <p>Directeur(trice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(trices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres.</p>	2 357,66
430	<p>Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.</p> <p>Responsable du service commercial : anime et encadre son service.</p> <p>Directeur(trice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.</p>	2 472,66
475	Responsable du service « Fabrication » : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(trice) commercial(e) et si le (la) responsable du service « Fabrication » assure, par ailleurs, des fonctions commerciales.	2 731,43
515	Directeur(trice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du (de la)/des directeurs(trices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le (la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.	2 961,44
525	Directeur(trice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société.	3 018,94

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 10 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 27 JANVIER 2011 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1250220M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Suite aux observations de la COMAREP (commission des accords de retraite et de prévoyance) lors de sa séance du 13 septembre 2011 portant sur l'accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers signé le 27 janvier 2011, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire exceptionnelle le 19 octobre 2011 ont décidé de modifier et remplacer les articles 1^{er}, 4 et 5 dudit accord par les articles ci-dessous :

« Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord collectif instaure en complément du régime conventionnel de prévoyance :

- une garantie frais de santé obligatoire composée de deux formules, base et améliorée, au profit des salariés des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers. Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits "responsables" et les décrets pris pour son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005) ;
- une mutualisation des deux formules du régime frais de santé auprès d'un organisme désigné : l'institution du groupe Mornay (IPGM).

Cette mutualisation sera organisée dans les comptes présentés au titre des deux régimes pris ensemble.

Cette mutualisation permettra aux salariés de bénéficier d'une couverture, que chaque entreprise n'aurait pas pu leur proposer individuellement aux mêmes conditions tarifaires. »

« Article 4

Salariés bénéficiaires du régime frais de santé

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaire d'un contrat de travail non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, cadre ou non-cadre, présent à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers bénéficie du régime frais de santé à partir de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé ci-après le participant.

Néanmoins, des dispenses d'affiliation au régime frais de santé obligatoire des fleuristes, vente et services des animaux familiers sont prévues pour les salariés relevant des situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) peuvent bénéficier d'une dispense temporaire d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche jusqu'à l'échéance de leurs droits, sous réserve de fournir chaque année un document attestant de l'affiliation à la CMU-C ;
- les salariés à temps très partiel, qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, peuvent, à leur demande, bénéficier d'une dispense d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche ;
- les salariés à employeurs multiples peuvent être également dispensés d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche, dès lors qu'ils en font la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou de leur embauche et produisent dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs à titre obligatoire en matière de remboursements de frais de santé ;
- enfin, les apprentis peuvent bénéficier, à leur demande, d'une dispense d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche, dans l'une des deux situations suivantes :
- en cas d'apprentissage d'une durée supérieure à 12 mois, si la cotisation à la charge de l'apprenti est supérieure à 10 % de sa rémunération, ou sur production d'un document justifiant une couverture souscrite par ailleurs ;
- en cas d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois sans autre condition. »

« Article 5

Financement du régime frais de santé

Les taux de cotisation varient en fonction de la formule du régime frais de santé obligatoire retenue par l'entreprise :

- régime frais de santé de base ou ;
- régime frais de santé amélioré.

Elles sont dues rétroactivement à la date d'embauche du participant dès qu'il a rempli la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie frais de santé.

Le paiement de cette cotisation génère une prise en charge rétroactive dès la date d'entrée des frais engagés durant cette période.

A. – Régime frais de santé de base

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

Régime général (hors Alsace-Moselle)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	20	10	10
Extension facultative conjoint	23	–	23
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	11	–	11

Régime Alsace-Moselle

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	14,60	7,30	7,30
Extension facultative conjoint	16,70	–	16,70
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	8,00	–	8,00

B. – Régime frais de santé amélioré

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

Régime général (hors Alsace-Moselle)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	25,00	12,50	12,50
Extension facultative conjoint	29,65	–	29,65
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	14,00	–	14,00

Régime Alsace-Moselle

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	18,26	9,13	9,13
Extension facultative conjoint	21,55	–	21,55
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	10,20	–	10,20

Dispositions finales

Les autres dispositions de l'accord du 27 janvier 2011 restent inchangées.

Le présent avenant suit les dispositions de l'accord du 27 janvier 2011, s'agissant des conditions de son entrée en vigueur, des formalités de dépôt et de la procédure d'extension à respecter.

Fait à Paris, le 10 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

**AVENANT N° 11 DU 8 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION**

NOR : ASET1250221M

IDCC : 1978

Vu l'article L. 2222-1 du code du travail relatif à la détermination du champ d'application des conventions et accords collectifs,

les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire en date du 8 décembre 2011, sont convenus :

- de fixer 3 secteurs d'activité, en lieu et place de ceux définis par l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997, modifié par l'avenant n° 5 du 25 mars 1996 et l'avenant n° 9 du 16 avril 2009 étendus ;
- sans modifier le périmètre du champ d'application de ladite convention collective nationale.

Article 1^{er}

L'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, intitulé « Objet de la convention », modifié par ses divers avenants, est modifié et remplacé, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, par les stipulations suivantes :

« Article 1.1

A. – Objet de la convention collective

La présente convention collective a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire national (y compris les DROM, départements et régions d'outre-mer, et les COM, collectivités d'outre-mer), les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés ainsi que de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles.

B. – Champ d'application de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective, de tout avenant ou annexe ainsi que de tout accord collectif qui y est lié, sont rendues obligatoires à tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans son champ d'application.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans les entreprises ou établissements exerçant dans les secteurs d'activité suivants :

Secteur 1. – Fleuristes. Entreprises ou établissements (généralement référencés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76Z.P commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé et NAF 47.89Z autres commerces de détail sur éventaires et marchés) dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 commerce de détail de fleurs, plantes et graines.

Secteur 2. – Vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie. Entreprises ou établissements (généralement référencés aux codes NAF 47.76Z commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z autres commerces de détail sur éventaires et marchés) dont l'activité principale se caractérise par la vente de produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.79 commerce de détail d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Secteur 3. – Services aux animaux de compagnie. Entreprises ou établissements spécialisés (référéncés NAFA 96.09Z.P entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats et les entreprises ou établissements référencés NAF 96.09Z services aux animaux de compagnie) dont l'activité principale se caractérise par l'exercice des activités économiques référencées par la codification des produits française : CPF 96.09.11 services aux animaux de compagnie. »

Article 2

Tous les avenants à la convention collective nationale, ainsi que les accords collectifs et leurs avenants négociés dans le cadre de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant prévue conformément à l'article 4 ci-dessous, qui renvoient ou reprennent le champ d'application défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale modifié par avenants, sont mis en conformité avec celui figurant à l'article 1^{er} du présent avenant.

Dans ces conditions, le champ d'application des accords collectifs ainsi que leurs avenants est modifié et remplacé par les stipulations de l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant à la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, a un caractère impératif et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités applicables.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution du *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A cette même date, les dispositions définies par le présent avenant modifieront et remplaceront celles fixées par l'article 1.1 de la convention collective nationale susvisée, modifié par ses divers avenants.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT ;
FEC FO.

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 23 DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DE LA PROFESSIONNALISATION
NOR : ASET1250222M
IDCC : 1487

PRÉAMBULE

La branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie souhaite favoriser les priorités de la formation professionnelle définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010 dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation. Elle souhaite également favoriser le dispositif de qualification professionnelle mis en place par l'accord cadre du 27 mars 2001 et l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle.

Afin d'améliorer la promotion de ces dispositifs, les partenaires sociaux décident d'améliorer la prise en charge des frais de formation afférents à ces dispositifs.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent prendre en compte les dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 et la possibilité pour les OPCA de créer des sections professionnelles.

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2012, les frais de formation effectuée dans le cadre d'une période de professionnalisation et correspondant aux priorités de formation définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010 ainsi que les frais de formation relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'accord du 26 septembre 2002 seront pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

Article 2

Ce forfait pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

Article 3

Section professionnelle

Conformément aux dispositions régissant les OPCA, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de branche, le FORCO, la création d'une section professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2012. Les membres de cette section seront désignés parmi les membres de la CPNEFP.

Article 4

Publicité. – Extension

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la direction générale du travail et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Saint-Eloi ;

HBJO.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250219M

IDCC : 2264

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet. Il est conclu à titre expérimental pour permettre de mesurer les difficultés rencontrées et si nécessaire, en tirer les conséquences pour en aménager le contenu dans le cadre d'un nouvel accord.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 2

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3. Concertation avec les salariés ;
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 3

Validation des accords

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : un siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas avec voix délibérative sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

Article 5

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;
- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Article 6

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 7

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 8

Conditions de validation

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 9

Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Article 10

Observatoire de la CPNV

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Article 11

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 12

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la direction générale du travail, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FSS CFTC ;

FPSPS FO.

ANNEXE

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à la FHP, 81, rue Monceau, 75008 Paris, ou au SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement
Adresse
Nom de la personne à contacter.....
Téléphone : Fax :

EFFECTIF ETP ⁽¹⁾	CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE	
	Convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>	Annexe à la convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>
(1) Equivalent temps plein.		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- ☐ Les membre(s) du comité d'entreprise
- ☐ De la délégation unique du personnel
- ☐ Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée.

Copie des PV des dernières élections professionnelles.

Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.

Copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.		

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 27 DU 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2012

NOR : ASET1250193M
IDCC : 1631

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;
Vu l'accord national du 21 mai 2000 étendu sur la réduction et l'aménagement du temps de travail ;
Vu l'accord collectif du 30 juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA,
les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 23 novembre 2011, sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1. A compter du 1^{er} avril 2012
 - le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 414,32 € pour 151,67 heures par mois ;
 - la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,68 €.
2. A compter du 1^{er} octobre 2012
 - le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 421,39 € pour 151,67 heures par mois ;
 - la valeur du point (VP) demeure fixée à 4,68 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH : coefficient hiérarchique.

VP : valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur.

Article 3

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Dépôt. – Extension. – Dates d'effet

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1^{er} ci-dessus.

Article 5

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2012, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**
(Collaborateurs salariés)

AVENANT N° 72 DU 11 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250209M
IDCC : 1726

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 11 janvier 2012 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel (national)	SALAIRE MINIMAL mensuel (région Ile-de-France)
ETAM		
A1	1 468	1 530
A2	1 586	1 690
B	1 808	1 901
C	2 011	2 113
D	2 284	2 398
E	2 485	2 619
F	2 758	2 914
Cadres		
G	3 075	3 287
H	3 240	3 453
I	3 824	4 036

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 11 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNTEC.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

BTP CFE-CGC ;

SYNATPAU FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC.

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

AVENANT DU 6 JUILLET 2011
À L'ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1250197M

Entre :

La FNOPH,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FAFPT ;

La CFDT INTERCO ;

La FSPS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Professionnalisation

Intégration des décisions prises par la CPNEF sur les niveaux de prise en charge des coûts de formation au titre de la professionnalisation.

1. Dans l'article 2 « Droit individuel à la formation » de l'accord du 21 novembre 2007, la dernière phrase du paragraphe « Financement du DIF » est supprimée et remplacée par la phrase suivante :

« Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer les règles de prise en charge de ces actions de formation prioritaires. »

2. Les dispositions du paragraphe « Financement » de l'article 3.1 « Contrat de professionnalisation » de l'accord du 21 novembre 2007 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer le forfait horaire qui sera appliqué par l'OPCA désigné par la branche. »

3. Les dispositions du paragraphe « Financement » de l'article 3.2 « Périodes de professionnalisation » de l'accord du 21 novembre 2007 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer les règles de prise en charge qui seront appliquées par l'OPCA désigné par la branche, en particulier en ce qui concerne le forfait horaire. »

4. Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2011.

Article 2

Désignation de l'OPCA pour la branche des OPH

Il est ajouté un article 8 ainsi rédigé :

« A compter de la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation dans les conditions résultant de l'application de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, les organisations signataires désignent Uniformation comme OPCA de la branche des offices publics de l'habitat. »

Article 3

Emploi des jeunes

L'article 3.4 « Emplois de jeunes et dispositif de mise à la retraite » est supprimé.

Article 4

Suivi de l'accord

L'article 6 de l'accord collectif national du 21 novembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 6

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF)

Il est créé une commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation dans les offices publics de l'habitat. La commission est une instance de concertation constituée au niveau national pour exercer les attributions définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière d'emploi et de formation professionnelle.

1. Suivi de l'accord et rôle de la CPNEF

La commission est chargée de suivre l'application du présent accord et le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui en résultent. Elle est également chargée de suivre l'application de l'accord collectif national relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) dans la branche des offices publics de l'habitat.

a) Pour promouvoir l'emploi et la formation professionnelle dans les offices publics de l'habitat la commission a un rôle d'information et d'étude et de proposition, notamment :

- sur l'évolution de l'emploi dans les offices publics de l'habitat, les licenciements économiques collectifs, l'évolution des offres et des demandes d'emploi ainsi que l'évolution des qualifications professionnelles et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- sur la formation professionnelle dans les offices publics de l'habitat, l'adaptation des moyens et des dispositifs de formation permanente, la formation initiale et les dispositifs publics de formation et d'aide à la formation liés à l'emploi, les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche pour les formations techniques et technologiques et l'accueil de stagiaires en période de formation en entreprise.

b) Pour l'application dans les offices publics de l'habitat du présent accord, la commission a un rôle de suivi et de proposition sur :

- les modalités de mise en œuvre dans les organismes des dispositions constituant l'accord et l'évaluation des résultats de l'accord au niveau de l'ensemble de la branche.
- la mise en place, l'organisation et le fonctionnement par la fédération de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord.

c) Pour l'application dans les offices publics de l'habitat de l'accord paritaire national sur le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) signé le 23 juin 2010, la CPNEF est chargée d'exercer le rôle de commission paritaire de gestion du compte CFESS dans les conditions prévues à l'article 4 de cet accord.

2. Composition et fonctionnement de la CPNEF

La commission est constituée de façon paritaire de représentants des délégations désignées pour conduire la négociation et conclure le présent accord. Elle se réunit au minimum deux fois par an.

Son secrétariat est assuré par la fédération des offices. Les moyens financiers de son fonctionnement sont imputés sur le budget fédéral de l'exercice du droit syndical au niveau national, ainsi que sur tout autre financement pouvant concourir à ces missions, notamment les concours qui pourraient être obtenus de l'OPCA ou des dispositifs publics de formation. Le budget et les comptes de la commission lui sont présentés. Ils sont adoptés par le conseil fédéral et annexés au rapport annuel des comptes de la fédération.

La première réunion de la commission se déroulera dans les 6 mois suivant la date de signature du présent accord ; au cours de cette réunion, elle fixera son règlement intérieur et son programme de travail. »

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

AVENANT N° 1 DU 30 NOVEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250223M

IDCC : 292

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant ont créé, dans un accord interbranches du 22 décembre 2010, un OPCA commun aux industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et de la plasturgie, dont le nom est « OPCA pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie », ci-après dénommé OPCA DEFI.

Article 1^{er}

Modification de l'accord du 24 novembre 2004

Dans l'accord de branche du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de plasturgie, le nom de l'OPCA « PLASTIFAF » est remplacé par celui de l'OPCA « DEFI ».

Article 2

Entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature. Le présent accord sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de la plasturgie.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

Fédération nationale de la chimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1250215M

IDCC : 1351

Entre :

Le SNES ;

L'USP ;

Le SESA,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FEETS FO ;

L'UNSA FMPS ;

La SNEPS CFTC,

D'autres part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre général de la répartition au FPSPP

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 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 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

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

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation sur les bases suivantes :

- 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.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent accord s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an pour la collecte des fonds de la formation effectuée au cours de l'exercice 2012.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier trimestre 2012 pour fixer les règles de répartition applicables à l'exercice 2013.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Fait à Levallois-Perret, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À LA CONTRIBUTION AU FPSPP
NOR : ASET1250218M

Entre :

Le PRISME,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie les articles 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009 modifié par avenant n° 1 du 3 décembre 2010.

Article 1^{er}

Reconduction de la répartition 2011

Les parties signataires conviennent, pour l'année 2012, de reconduire la répartition 2011 visée à l'article 1^{er}, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, du prélèvement annuel appelé auprès de chaque entreprise au titre de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels visée à l'article L. 6332-19 du code du travail.

Article 2

Modification de l'article 2 « Bilan »

L'article 2 est modifié comme suit :

(...) « Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2012. La CPNE pourra formuler une recommandation de répartition du prélèvement au titre de la collecte 2012. » (...)

Article 3

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur ».

L'article 3 est modifié comme suit :

(...) « Soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, au titre de la collecte 2012, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2011.

Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du dernier trimestre 2012. » (...)

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(PICARDIE)

NOR : ASET1250192M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Picardie,

D'une part, et

L'URS CFDT ;

L'URS CFTC ;

L'URS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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	18 083
	2	110	18 518
II	1	125	19 083
	2	140	21 372
III	1	150	22 902
	2	165	25 027
IV		180	27 300

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 des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

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 Amiens, le 14 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 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(PICARDIE)

NOR : ASET1250190M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Picardie,

D'une part, et

L'URS CFDT ;

L'URS CFTC ;

L'URS FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 Picardie applicables à partir du 1^{er} janvier 2012 sont fixés comme suit :

1.1. Indemnité de repas

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 10,50 €.

1.2. Indemnité de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	1,37
2 (10 à 20 km)	4,11
3 (20 à 30 km)	6,85
4 (30 à 40 km)	9,59
5 (40 à 50 km)	12,33

1.3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	1,37
2 (10 à 20 km)	2,74
3 (20 à 30 km)	4,11
4 (30 à 40 km)	5,48
5 (40 à 50 km)	6,85

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 des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

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 Amiens, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(PICARDIE)
NOR : ASET1250189M
IDCC : 2614

Entre :
La FRTP Picardie,
D'une part, et
L'URS CFDT ;
L'URS CFTC ;
L'URS FO ;
La CFE-CGC BTP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 : 18 083 €.
- B : 19 187 €.
- C : 20 731 €.
- D : 22 885 €.
- E : 25 332 €.
- F : 28 453 €.
- G : 31 085 €.
- H : 32 531 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 721 €.

G : 35 748 €.

H : 37 411 €.

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 des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

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 Amiens, le 14 décembre 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° 2012/6

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (Métropole) : avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention	123
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (Métropole) : avenant n° 80 du 16 novembre 2011 à la convention collective	124

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

**AVENANT N° 79 DU 16 NOVEMBRE 2011
RELATIF À L'INDEMNISATION DES FRAIS DES SALARIÉS
PARTICIPANT AUX RÉUNIONS DES INSTANCES PARITAIRES DE LA CONVENTION**

NOR : AGRS1297042M
IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 390 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2011.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 80 DU 16 NOVEMBRE 2011

À LA CONVENTION

NOR : AGRS1297043M

IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des évolutions législatives, les partenaires sociaux ont procédé à une révision de la convention collective nationale des SCA unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes, et de pommes de terre du 18 septembre 1985 (étendue par arrêté du 10 janvier 1986) qui a conduit à une nouvelle rédaction.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant abroge et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des SCA unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes, et de pommes de terre du 18 septembre 1985 (étendue par arrêté du 10 janvier 1986).

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 2

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est applicable sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Elle s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre.

Elle s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention collective nationale ne peut être la cause de réduction d'avantages individuels acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de son application.

S'il existe au plan régional ou départemental des conventions ou accords collectifs de travail contenant des dispositions moins favorables que celles de la présente convention, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations nécessaires.

Article 3

Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'établissement

Des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'établissement ne pourront compléter les dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés. Les accords préexistants ne pourront pas être remis en cause.

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation ou révision dans les formes prévues ci-après.

Sous réserve d'un préavis de 3 mois, la présente convention pourra être dénoncée par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties. Des négociations devront s'engager dans les 3 mois qui suivent la dénonciation. La convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter du dépôt de la dénonciation.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra préciser les points dont la révision est demandée ainsi que les propositions destinées à s'y substituer. Les discussions devront commencer dans le délai maximum de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Dans l'hypothèse où aucun accord n'interviendrait, les dispositions antérieures resteraient en vigueur.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 5

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de toutes les catégories, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical s'effectuera conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 et L. 2111-1 du code du travail ainsi que de la jurisprudence.

Article 6

Indemnités des salariés

Les salariés des coopératives, unions de coopératives et SICA, visés par le champ d'application de la convention collective nationale participant aux réunions de la commission mixte nationale, à raison d'un délégué par centrale syndicale, sont rémunérés sur la base de l'horaire effectif par leur entreprise, en sus des heures de délégation.

Les frais de transport des salariés visés à l'alinéa précédent sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif 2^e classe SNCF.

Les frais de repas des salariés visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif de prise en charge ACOSS et à raison d'un repas par journée de réunion.

CHAPITRE III

COMMISSION PARITAIRE. – CONCILIATION. – ARBITRAGE

Article 7

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire nationale est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leur suppléant sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en cas de conflit du travail, et notamment en cas de grève ; elle est également compétente pour l'interprétation de la présente convention.

Un représentant du ministère de l'agriculture peut être invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire nationale.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à rechercher, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise, préalablement à toute grève, une conciliation.

En l'absence de solutions, le litige peut être déféré par une partie à la commission paritaire nationale qui, après avoir convoqué les parties, devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal, établi en fin de séance par un secrétaire désigné par la commission, est remis à chacune des parties ; ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation totale ou partielle ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale est communiqué au ministère de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France.

Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Article 9

Médiation. – Arbitrage

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis, après accord entre les parties directement concernées, soit à la médiation, soit à l'arbitrage.

Le médiateur appelé à statuer peut être choisi par accord écrit entre les parties.

L'arbitre appelé à statuer sera choisi par accord écrit entre les parties.

Dans ces hypothèses, le procès-verbal de non-conciliation, rédigé en double exemplaire dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 10

Délégués du personnel

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-1 et R. 2314-1 du code du travail.

Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés permanents au moins en font la demande ; l'intéressé bénéficiera de 4 heures de délégation par mois.

Le délégué du personnel, pour la durée de son mandat, pourra être désigné par les syndicats représentatifs de l'entreprise comme délégué syndical ; ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Article 11

Comité d'entreprise

Conformément aux dispositions des articles L. 2322-1 et R. 2322-2 du code du travail, des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Article 11 bis

Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise dans les conditions fixées par les articles L. 2326-1 et R. 2314-3 du code du travail.

Article 12

Ressources du comité d'entreprise

Les ressources du comité d'entreprise affectées au financement du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles sont constituées par une contribution dont le montant global ne pourra être inférieur à 0,60 % de la masse des salaires bruts de l'année en cours (0,20 % destinés au budget de fonctionnement du comité et 0,40 % pour les activités sociales et culturelles). La contribution pourra être versée trimestriellement.

CHAPITRE V

SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALARIÉ

Article 13

Classification hiérarchique

La classification des emplois fait l'objet de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000.

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des coefficients différents doivent être classés au coefficient le plus élevé.

Article 14

Bases minima et rémunération

Les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues par avenant à la présente convention.

Article 15

Modification des bases de rémunération

Les parties sont convenues de se réunir au moins une fois par an en vue de la négociation sur les salaires.

Article 16

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17

Modulations

(Dispositifs supprimés par l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000)

Article 18

Heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions des accords d'aménagement du temps de travail.

1. Heures supplémentaires

a) Après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, les employeurs pourront, sans avoir à requérir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites des contingents suivants :

- 210 heures pour le personnel employé à la réception, au stockage et à l'expédition ;
- 140 heures pour les autres catégories de personnel.

b) En plus des contingents fixés ci-dessus, les employeurs pourront, en cas de nécessité, faire effectuer à leurs salariés d'autres heures supplémentaires après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sans avoir à requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures effectuées au-delà des contingents donneront droit à l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

2. Durées maximales du travail

a) Durée maximale hebdomadaire moyenne

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 46 heures la durée hebdomadaire de travail calculée sur 12 semaines consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire absolue

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le plafond de 48 heures prévu ci-dessus pourra être dépassé pour être porté jusqu'à 60 heures ou au-delà conformément aux dispositions du 3^e alinéa de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, et cela pour les catégories de personnel concernées.

c) Durée maximale journalière

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures. Toutefois, la durée journalière de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 60 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excédera 10 heures ne pourra être supérieur à 6.

3. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Article 19

Prime d'ancienneté

Après 3 ans de services continus dans l'entreprise, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 1 % calculée sur le salaire réel.

Cette prime sera augmentée de 1 % tous les 3 ans de services continus avec un maximum de 8 %.

Article 20

Mise et départ à la retraite

La rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge légal de la retraite est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ volontaire à la retraite.

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite de 1/5 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Préavis :

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer un préavis de :

- 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Indemnité :

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- 1/15 de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum de 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans.

Dans le cas où les textes législatifs seraient modifiés, le contenu de cet article serait à revoir.

Article 21

Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VI

EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Embauche et contrat de travail

La direction décide de l'embauche, celle-ci fait l'objet d'un contrat de travail établi en double exemplaire, signé par les deux parties et déterminant les conditions d'emploi et de rémunération, l'un des exemplaires est remis au salarié.

Tout salarié doit effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées à l'article suivant.

Les modalités selon lesquelles les salariés pourront prendre connaissance de la présente convention collective leur seront précisées lors de leur embauche.

Article 23

Période d'essai

La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 6 mois pour les cadres et ingénieurs.

Sauf en cas de faute grave, toute rupture du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, devra être précédée d'un préavis minimum de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sauf pour les cadres et ingénieurs, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant un délai de prévenance de 48 heures, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première.

La dénonciation du contrat pourra intervenir jusqu'au dernier jour de la période d'essai, une indemnité représentant le préavis non observé étant alors à la charge de l'auteur de la dénonciation.

Pour les contrats à durée déterminée la période d'essai ne peut excéder la durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, par rapport à la durée minimale du contrat.

CHAPITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24

Préavis

Le licenciement doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Sauf cas de faute grave imputable au salarié, et en dehors de la période d'essai, il est accordé un préavis d'une durée de :

- pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise :
 - 6 jours ouvrables lorsqu'il s'agit de salariés ne justifiant pas de 6 mois de services continus ;

- 1 mois pour les salariés justifiant de plus de 6 mois et moins de 2 ans de services continus ;
- 2 mois pour les salariés justifiant d'au moins 2 ans de services continus ;
- pour les cadres ou ingénieurs :
 - 3 mois pour les cadres ou ingénieurs.

En cas de départ volontaire du salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Article 25

Sécurité de l'emploi

En cas de licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, les parties suivront les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En outre, dans tous ces cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties suivront les dispositions de l'accord signé entre la confédération française de la coopération agricole (CFCA) devenue Coop de France, et la fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole (FNSICA) d'une part, et les organisations syndicales de salariés, d'autre part : accord du 30 juillet 1969, modifié par l'avenant du 10 mai 1976, annexé à la présente convention (annexe III).

Article 26

Indemnité de licenciement

Tout salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum, calculée comme suit :

- 1/5 de mois, par année de service, pour le personnel rémunéré au mois ;
- + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, 1/3 des 3 derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 27

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie de 1 journée payée par semaine de préavis pour rechercher un nouvel emploi.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des organismes concernés. En cas de désaccord, elles sont prises 1 semaine au gré de l'employeur, 1 semaine au gré du salarié.

Ces absences peuvent en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Le salarié licencié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration de son contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de son contrat.

CHAPITRE VIII

SUSPENSION DU CONTRAT. – RÉINTÉGRATION

Article 28

Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de la préparation de la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 29

Protection de la maternité et de la paternité, adoption et éducation des enfants

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Article 30

Maladies et accidents de la vie privée

1. Au-delà d'un délai de franchise de 7 jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximale de 40 jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.

2. Au-delà de 3 ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de 50 jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

3. Pour le calcul des indemnités visées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

4. Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

5. Il est expressément prévu qu'au cas où l'application de ces dispositions entraînerait une augmentation anormale de l'absentéisme, les parties signataires se rencontreraient pour adopter toutes mesures appropriées.

Article 31

Maladies et accident de la vie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit, pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus ou discontinus sur une période de 3 ans dans l'entreprise, le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours calendaires.

Pour le calcul des indemnités, dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie professionnelle ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Article 32

Salaire de référence

Le salaire de référence visé aux articles 30 et 31 s'entend du salaire mensuel net du salarié dans l'entreprise, hors primes, indemnités, ou majorations liées à l'activité.

Article 33

Prévoyance

Chaque entreprise devra mettre en place un régime de prévoyance pour maladies et accidents de la vie privée et professionnelle couvrant les risques lourds : décès-invalidité.

CHAPITRE IX

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 34

Hygiène et sécurité

Les employeurs prennent l'engagement de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la médecine du travail, et à la mise en place d'un CHSCT conformément aux dispositions légales. Ils veilleront à la qualité, à l'efficacité, et au remplacement des vêtements et du matériel de protection, et rechercheront en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut avec les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes de sécurité prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port des matériels de protection individuelle.

Conformément aux articles R. 4228-1 et R. 4228-15, les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douches, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

CHAPITRE X

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 35

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les employeurs s'engagent à respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que celles de l'accord Coop de France du 12 octobre 2011 joint en annexe à la présente convention.

Nul ne peut, sous réserve des dispositions du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

CHAPITRE XI

JOURS FÉRIÉS. — CONGÉS ANNUELS CONGÉS SPÉCIAUX. — CONGÉS SANS SOLDE

Article 36

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Tous les jours fériés légaux et chômés sont payés.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Les heures ainsi non effectuées ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire.

Si le jour férié légal n'est pas chômé, le salarié bénéficie, en plus du montant de salaire défini à l'alinéa précédent, du paiement de ses heures travaillées.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les salariés ayant plus de 1 an de services continus dans l'entreprise.

Toute absence irrégulière et non motivée à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour entraînera la perte du montant de salaire défini au premier alinéa.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article 37

Cas du 1^{er} Mai

Le régime du 1^{er} Mai obéit aux dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

Article 38

Droits à congés payés

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à 4 semaines ou 24 jours de travail.

La période de référence s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 39

Période de congés payés annuels

En raison de la grande variété des produits traités dans les entreprises, la période normale des congés payés s'étendra du 1^{er} avril au 30 novembre. Sous réserve de l'accord du salarié, il ne pourra être pris plus de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intérieur de cette période.

En aucun cas le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période de grands travaux. La période de grands travaux sera définie par accord au niveau des entreprises.

Article 40

Congés des jeunes travailleurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 41

Congés supplémentaires des mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa de l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 42

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail.

Article 43

Congés de naissance et d'adoption

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours pourront être consécutifs ou non, mais devront être inclus dans une période de 3 semaines entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale aux salaires et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une même période égale de travail à la même époque.

Article 43 bis

Congé de paternité

Le père salarié bénéficie, à sa demande, d'un congé de paternité conformément à la loi, sous réserve d'informer son employeur, par lettre remise en mains propres contre décharge ou par envoi en recommandé avec avis de réception, au moins 1 mois à l'avance, des dates auxquelles il entend prendre son congé.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

- le décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul de ses droits à congés payés, ou encore pour le calcul de l'intéressement ou de la participation.

Les entreprises et établissements ne peuvent déroger au présent article que de manière plus favorable.

Article 44

Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés de l'entreprise des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage ou le remariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de services continus dans l'entreprise, ces congés exceptionnels sont portés à :

- 4 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des autres ascendants et descendants et conjoints des descendants.

Après 3 ans de services continus, ces congés exceptionnels seront portés à :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage d'un enfant.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels.

Article 45

Congés sans solde

En dehors du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise, du congé pour enfant malade et du congé légal de présence parentale, les salariés justifiant de 1 an de services continus dans l'entreprise, peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après 1 an de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde.

Il est rappelé que les articles L. 3142-43 et suivants du code du travail accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES

Article 46

Salaire des jeunes

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 47

Travail de nuit

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans sont soumis aux dispositions légales conformément aux articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE XIII

APPRENTISSAGE. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 48

Apprentissage

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49

Formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, les salariés qui relèvent de la présente convention bénéficieront des dispositions légales et réglementaires en vigueur et de l'avenant de révision n° 1 du 12 octobre 2011 à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005 entre Coop de France, d'une part, et les syndicats de salariés, d'autre part (avenant joint en annexe à la présente convention).

CHAPITRE XIV

SALARIÉS ÉTRANGERS

Article 50

Salariés étrangers

Les salariés étrangers bénéficieront des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que les salariés français.

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS FINALES

Article 51

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. »

Article 3

Dépôt légal

Les formalités de dépôt s'effectueront conformément aux dispositions légales des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention. Celle-ci s'appliquera entre les parties signataires dès le lendemain de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France et dans toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} dès la publication de l'arrêté d'extension.

Il est précisé, toutefois, que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises visées par la présente convention, à la suite d'usages ou de conventions, ou d'accords d'entreprise.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120060-000212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
