

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/8 DU 17 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..... | 140 |

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/8

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|--|-------|
| Ameublement (négoce) : avenant n° 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance | 4 |
| Bâtiment (Lorraine [ETAM]) : accord du 4 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2012..... | 7 |
| Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 4 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 | 9 |
| Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 5 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2012 | 11 |
| Bâtiment et travaux publics : accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail..... | 13 |
| Bureaux d'études techniques : avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP | 76 |
| Carrières et matériaux (industries [Lorraine, ouvriers, ETAM]) : accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012 | 77 |
| Chaînes thématiques : avenant n° 5 du 21 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance | 80 |
| Coopératives de consommation (personnel, gérants) : accord du 1^{er} décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie..... | 83 |
| Coopératives de consommation (personnel, gérants) : avenant n° 0811 du 5 décembre 2011 relatif au choix de l'OPCA de la branche | 102 |
| Esthétique et parfumerie : avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste onguilaire » | 104 |
| Esthétique et parfumerie : accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche..... | 106 |
| Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2012 et au 1^{er} juillet 2012..... | 110 |
| Hospitalisation privée : avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2012 | 113 |
| Hospitalisation privée : avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2012..... | 114 |

| | |
|---|-----|
| Immobilier : avenant n° 52 du 16 décembre 2011 à l'accord du 16 décembre 2009 relatif à la prime tutorat senior | 115 |
| Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 4 du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail | 117 |
| Propreté (entreprises) : accord du 1 ^{er} décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche..... | 119 |
| Travaux publics (Alsace [ETAM]) : accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 124 |
| Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 126 |
| Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM]) : accord du 15 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements | 128 |
| Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 130 |
| Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 5 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 | 132 |
| Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 134 |
| Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 4 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 136 |
| Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 4 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 138 |

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

AVENANT N° 5 DU 14 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250259M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, le présent avenant a pour objet de compléter, à titre transitoire, les dispositions de l'accord du 29 mai 1989 et de son avenant n° 2 relatif au régime de prévoyance au sein de la convention collective du négoce de l'ameublement, sur les règles de portabilité.

Article 1^{er}

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Tout employeur a l'obligation de rappeler aux salariés au moment de la rupture du contrat de travail leurs droits en matière de portabilité.

Les garanties incapacité, invalidité et décès, ainsi que les rentes d'éducation et de conjoint OCIRP, telles que définies dans l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2, sont maintenues aux salariés lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par l'accord du 29 mai 1989 ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 3

Financement de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} janvier 2012) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés AG2R Prévoyance (garantie incapacité, invalidité, décès) et OCIRP (garanties rentes éducation et rente de conjoint) établissent un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

Article 4

Communication

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Article 5

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

Article 7

Date d'effet et durée

Les parties signataires rappellent que l'ensemble des salariés de la branche doivent bénéficier de garanties au moins égales à celles définies au présent avenant, quel que soit l'organisme gestionnaire.

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2012 pour une durée déterminée de 12 mois.

Article 8

Dépôt. – Extension

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

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail, à intervenir dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012
(LORRAINE)**

NOR : ASET1250274M
IDCC : 2609

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz, le 4 janvier 2012, en présence des représentants de la FFB Lorraine, de la CAPEB Lorraine, de la fédération régionale Est des SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC, 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 Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 aux valeurs suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE |
|--------|----------|
| A | 1 464,45 |
| B | 1 539,55 |
| C | 1 641,48 |
| D | 1 770,22 |
| E | 1 974,06 |
| F | 2 199,36 |
| G | 2 489,03 |
| H | 2 682,14 |

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2012 afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 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 Nancy.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 4 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

UR CGT-FO Lorraine ;
UR CFE-CGC Lorraine ;
BATIMAT-TP CFTC.

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 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(LORRAINE)

NOR : ASET1250280M

IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 4 janvier 2012 en présence des représentants de la FFB Lorraine, la CAPEB Lorraine, la fédération régionale Est des SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC ;

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part ;

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les valeurs ci-après définies correspondent à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2012, la grille des salaires des ouvriers du bâtiment est la suivante (base 151,67 heures) :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | SALAIRE HORAIRE |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 150 | 1 408,08 | 9,28 |
| 170 | 1 435,13 | 9,46 |
| 185 | 1 467,38 | 9,67 |
| 210 | 1 641,64 | 10,82 |
| 230 | 1 769,78 | 11,67 |
| 250 | 1 903,08 | 12,55 |
| 270 | 2 053,46 | 13,54 |

Article 3

Cet accord est valable du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012. Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2012, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

L'extension de cet accord, avec son application la plus rapide, sera demandée à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Fait à Nancy, le 4 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

UR CGT-FO Lorraine ;
UR CFE-CGC Lorraine ;
CFTC.

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 5 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2012
(LORRAINE)
NOR : ASET1250282M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Lorraine ;

La CAPEB Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

La FNCB CFDT ;

La CFTC ;

L'UR CGT-FO Lorraine,

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 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et en applica-

tion 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, d'autre part, les parties signataires du présent accord fixent, en application de l'article VIII.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (à la fois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 10 salariés, et pour celles ayant un effectif supérieur à 10 salariés) pour la région Lorraine, comme suit :

1. Indemnités de repas : 9,05 € quelle que soit la zone.

2. Indemnités de trajet et de transport :

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ TRAJET | INDEMNITÉ TRANSPORT |
|----------------|------------------|---------------------|
| 1 (0 à 10 km) | 1,27 | 1,97 |
| 2 (10 à 20 km) | 2,58 | 4,07 |
| 3 (20 à 30 km) | 3,83 | 6,56 |
| 4 (30 à 40 km) | 5,15 | 9,89 |
| 5 (40 à 50 km) | 6,47 | 11,53 |

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Cet accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 5 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

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 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET À L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
NOR : ASET1250291M

PRÉAMBULE

Le secteur du BTP occupe aujourd'hui 1 500 000 salariés employés au sein de 310 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux, illustrant ainsi l'extrême diversité des tâches exercées dans le secteur.

La nature de ces tâches n'a cessé d'évoluer au fil du temps pour intégrer et accompagner l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction. La réalisation commune de l'ouvrage sur chantier en constitue l'objectif et la résultante.

Soumises aux aléas météorologiques et aux intempéries, les activités du BTP sont physiquement exigeantes par nature et comportent des risques « d'usure professionnelle ».

Dans ce contexte, pour accompagner la réalisation et le développement de leur activité, les partenaires sociaux du BTP, regroupés au sein de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), ont depuis toujours marqué leur attachement à faire progresser la prévention, la sécurité, la santé et l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers, dans les ateliers et les bureaux des entreprises du BTP.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux du BTP ont adopté en novembre 2010, sous la forme d'un plan dit « HORIZON 2015 », les priorités stratégiques opérationnelles que mettra en œuvre cet organisme. Ont notamment été retenus comme axes prioritaires :

1. Les actions par risques majeurs.
2. L'accompagnement des entreprises et le partenariat avec les services de santé au travail.
3. La promotion de la prévention.
4. La formation initiale.
5. Les actions auprès de la maîtrise d'ouvrage, de la maîtrise d'œuvre, des fabricants de matériels et matériaux.

Une attention particulière doit être portée à la situation des entreprises de petite taille, afin qu'elles puissent mettre en œuvre de réelles actions de prévention adaptées aux moyens dont elles disposent.

La profession s'est également dotée de 31 services de santé spécialisés dans le BTP (services interentreprises de santé au travail du BTP – SIST BTP) qui assurent le suivi médical de près de la moitié des salariés de la branche. La loi du 20 juillet 2011 consacre leur dimension pluridisciplinaire, ce qui renforcera leurs actions collectives de prévention en milieu de travail.

L'évolution de la nature des tâches a parallèlement favorisé une plus grande prise en compte de l'ergonomie des matériels, la mise en œuvre de moyens de mécanisation et la miniaturisation des engins, ce qui a également contribué à faire progresser la prévention.

Constatant la multiplicité des formations légales et réglementaires exigées en matière de sécurité, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics qu'afin d'en assurer une meilleure et une pleine efficacité et d'éviter les redondances, soit opéré un travail de simplification et de mise en cohérence de l'ensemble de ces formations autour d'un tronc commun « santé-sécurité au travail ».

Entre 2006 et 2010, si le taux de gravité des accidents du travail est demeuré constant, leur taux de fréquence a été réduit de 12,5 %. Entre 1998 et 2010 le nombre d'accidents mortels a reculé de près de 20 %, alors que les effectifs ont augmenté de plus 44 %. Cependant, le secteur du BTP comporte encore un haut niveau de risques professionnels et enregistre une augmentation forte de la reconnaissance des maladies professionnelles.

C'est pourquoi, par le présent accord, les parties signataires affirment leur volonté de contribuer plus largement encore à la mise en œuvre d'une véritable politique de la prévention dans l'ensemble des entreprises du BTP, dans un but de préservation de la santé de l'ensemble des salariés et d'une meilleure efficacité économique des entreprises, en mobilisant l'ensemble des acteurs et des moyens du secteur.

Par cette démarche volontaire, elles entendent agir en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail dans le BTP et participer au développement des compétences de tous les salariés du secteur, notamment de leurs compétences en matière de prévention.

Le présent accord témoigne en particulier de la détermination des parties signataires d'œuvrer à la prévention et à la réduction de la pénibilité dans le BTP, dans le cadre d'une démarche générale à long terme concernant l'ensemble des salariés et des entreprises de la profession et de leur souhait

de voir intégrer la prévention dès la conception de l'ouvrage et en vue de la maintenance ultérieure de celui-ci.

A cet effet, tout en intégrant la spécificité des métiers du BTP, elles inscrivent leur démarche dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 qui a pris en compte la pénibilité des parcours professionnels.

Le présent accord collectif national est conclu conformément aux articles L. 2241-4 du code du travail et L. 138-29, L. 138-30 et L. 138-31 du code de la sécurité sociale.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Dans le secteur du BTP, quelle que soit la nature des travaux entrepris (réalisation neuve, rénovation, maintenance, entretien, dépannage...), chaque chantier constitue un prototype, une réalisation unique, source d'une variété infinie de situations de travail nécessitant d'adapter de manière permanente l'activité et le processus de production aux contraintes de réalisation existantes (contraintes techniques, évolution des techniques et des modes opératoires, situation géographique, localisation, contraintes temporelles notamment celles gérées par l'encadrement, astreintes, contraintes météorologiques...).

Le travail en atelier, moins soumis à cette particularité, nécessite cependant de savoir adapter en temps utile la production aux exigences particulières du chantier à réaliser.

Matérialisant la phase préalable de conception dans les bureaux, la réalisation du travail sur chantier se concrétise ainsi par l'intervention de nombreux corps d'état de manière concomitante ou successive, parfois susceptible d'entraîner des interactions elles-mêmes génératrices de risques.

La loi définit quant à elle les facteurs de pénibilité comme ceux liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Sur la base des éléments présentés par l'OPPBT, les parties signataires ont identifié, parmi les facteurs légaux définis à l'article D. 4121-5 du code du travail, les facteurs de pénibilité suivants susceptibles de concerner, simultanément ou non, une ou plusieurs activités du BTP :

- manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail) ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail) ;
- agents chimiques dangereux (art. R. 4412-30 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées) ;
- activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 du code du travail) ;
- bruit (art. R. 4431-1 du code du travail) ;
- travail de nuit (art. L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail).

Ont également été identifiés parmi l'ensemble des facteurs pouvant altérer la santé, les autres facteurs ci-après :

- températures ambiantes ;
- travail en équipes successives ;
- gestes répétés.

Au vu de ce constat qui constitue le diagnostic préalable des situations de pénibilité au sens de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, il apparaît que tous les métiers exercés sur chantier ou en atelier sont concernés par au moins un facteur de pénibilité.

C'est pourquoi les parties signataires décident d'engager une démarche globale de prévention concernant l'ensemble des métiers du BTP et réitèrent, par le présent accord, leur ferme volonté d'entreprendre la diffusion de pratiques de travail préservant la santé des salariés du secteur.

Elles rappellent à cet égard les dispositions conventionnelles existantes, à savoir :

- les articles 3.30 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 ⁽¹⁾ et de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 ⁽²⁾ ;
- ainsi que l'article 3.18 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

Afin d'aider les entreprises dans l'identification des postes soumis aux facteurs de pénibilité ci-dessus rappelés, les parties signataires les incitent à la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques dans les entreprises du BTP avec le soutien de l'OPPBTP et des services interentreprises de santé au travail, notamment à l'aide du logiciel MAEVA-BTP 2, pour les entreprises de plus de 20 salariés, et du logiciel MAEVA-BTP 2 Métiers particulièrement destiné aux entreprises jusqu'à 20 salariés.

A cet effet, les parties signataires demandent à l'OPPBTP d'intégrer au sein de MAEVA-BTP 2 et MAEVA-BTP 2 Métiers les éléments permettant l'identification des facteurs de pénibilité ci-dessus mentionnés. Dès la mise à jour définitive de ces logiciels au plus tard avant la fin de l'année 2012, elles s'engagent à lancer une campagne d'information à destination des entreprises et de leurs salariés en vue de la diffusion de ces outils de prévention destinés à évaluer les risques ainsi que les facteurs de pénibilité, pour mieux les maîtriser.

Dans cette perspective, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent, compte tenu de la nature de leur activité, procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés et mettre en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité de ces derniers conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Le résultat de cette évaluation est transcrit dans un document unique d'évaluation des risques (DUER), qui est mis à jour au moins chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ⁽³⁾ ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

De plus, en cohérence avec l'évaluation des risques ainsi établie, les entreprises consigneront dans une fiche individuelle, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période d'exposition correspondante et les mesures de prévention mises en œuvre pour supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité considérés.

Les parties signataires invitent les entreprises à se rapprocher des services de l'OPPBTP, des services interentreprises de santé au travail, et notamment de ceux du BTP (SISTBTP), dont les adresses internet figurent ci-après :

- OPPBTP : oppbtp.fr ;
- SISTBTP : sistbtp.com.

TITRE II

RÉDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS

Afin de parvenir à la réduction ou à la disparition du ou des risques ou de l'exposition à un ou plusieurs risques, les parties signataires rappellent tout d'abord les neuf principes généraux de pré-

(1) Modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés).

(2) Modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

(3) Au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail.

vention prévalant à toute démarche de protection de la santé des salariés. Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre toute mesure permettant de :

- éviter le risque ;
- évaluer le risque qui ne peut être évité ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- tenir compte des évolutions techniques ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

Lors de la mise en œuvre concrète de ces principes, les parties signataires demandent aux entreprises de choisir, compte tenu de leurs impératifs de production, les solutions de prévention permettant de réduire ou de supprimer l'exposition à une nuisance (prévention primaire) ou d'opter pour des mesures correctives qui en atténuent les effets, en privilégiant à cet effet les solutions collectives (prévention secondaire).

Les parties signataires rappellent corrélativement qu'il incombe à chaque salarié, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Dans le cadre de ses fonctions particulières, l'encadrement constitue un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. Il lui appartient, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, de veiller à faire respecter l'application des règles de sécurité et de participer à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes d'exécution du chantier. Les entreprises formeront à cet effet les salariés en charge de ces fonctions d'encadrement.

Plus précisément, afin de diminuer les situations de poly-expositions, les parties signataires se fixent pour objectif :

1. D'assurer une meilleure information des entreprises et de leurs salariés sur les risques et les facteurs de pénibilité ainsi que sur les moyens d'y remédier afin de leur permettre une meilleure identification de ces risques et de ces facteurs.

A cet effet, les entreprises se reporteront utilement aux fiches propres à chaque facteur de pénibilité mises en ligne par l'OPPBTP sur son site.

Ces fiches annexées au présent accord concernent la lutte contre les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques chimiques, le bruit, les vibrations, les risques liés aux manutentions manuelles de charges, les travaux hyperbares, le travail de nuit ainsi que les températures ambiantes, le travail en équipes successives, les gestes répétés.

2. De réduire les facteurs de pénibilité inhérents à la manutention des matériaux et produits mis en œuvre et aider à leur prise en compte dans l'exécution des tâches.

Par cohérence avec les actions entreprises en faveur des salariés âgés du BTP, les parties signataires réitèrent leur souhait de faire progresser la prévention, en invitant les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle », en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Dans un souci de préservation de la santé des salariés, en particulier des jeunes, des femmes et des seniors, les entreprises se conformeront aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP et de l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent, soit en externe auprès de l'OPPBTB, des services interentreprises de santé au travail ou des CARSAT-CRAM.

Dans le même esprit, les entreprises veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif l'allègement des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

A cet effet, en application de l'article L. 4612-8 du code du travail, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;
- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action pourra se traduire par la signature au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional :

- par la diffusion auprès des salariés d'information et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires confient à l'OPPBTB une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;
- poursuivre la campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

3. De rendre concrètes les actions de prévention contribuant à la suppression ou à la diminution des facteurs de pénibilité en facilitant l'achat de matériels adaptés.

A cette fin, sur la base du document unique d'évaluation des risques, les entreprises détermineront chaque année une action de prévention prioritaire contribuant à la suppression ou à la diminution des facteurs de pénibilité. Dans ce cadre, elles détermineront et diffuseront à l'égard des salariés concernés les consignes de prévention adaptées.

Cette action prioritaire fera l'objet d'une appréciation à l'occasion de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques (DUER). Dans une recherche de pleine efficacité, une même action pourra être reconduite sur plusieurs années.

Les entreprises devront à cet effet consulter le CHSCT lorsqu'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel en application des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Elles désigneront par ailleurs un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, elles feront appel aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail dont elle relève. Plus largement, pour les aider dans leur démarche de prévention, elles pourront s'appuyer sur les services interentreprises de santé au travail, les CARSAT-CRAM et l'OPPBTP à travers ses comités régionaux et ses agences.

En fonction des facteurs de pénibilité observés et de l'action prioritaire déterminée, les entreprises pourront mobiliser à cet effet les différents dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la convention nationale d'objectifs BTP 2009-2013 : contrats de prévention, aides financières simplifiées.

Les entreprises jusqu'à 50 salariés pourront également recourir aux prêts bonifiés mis en place par BTP Banque en lien avec l'OPPBTP en vue d'acquérir ou de remplacer le matériel de prévention nécessaire à la suppression ou à la réduction des facteurs de pénibilité.

A compter du présent accord, une augmentation de 10 % par an des contrats de prévention conclus par les entreprises constitue l'objectif chiffré au sens de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est le nombre de contrats de prévention ainsi conclus et le nombre d'aides financières simplifiées accordées.

TITRE III

ADAPTATION ET AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

En vue de procéder à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail si nécessaire, les parties signataires ont identifié la nécessité de poursuivre les efforts déjà entrepris en matière de lutte contre les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Elles demandent aux entreprises de prendre en compte l'impératif de prévention et la recherche d'une moindre pénibilité dans la conception des postes de travail ainsi que lors du choix des matériels et des matériaux et celui des équipements de travail.

De manière générale et dans la suite de l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, les parties signataires rappellent l'intérêt des outils de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outils d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP et également déployés par les SIST BTP.

Les outils ADAPT se déclinent désormais en :

- une action de sensibilisation, ADAPT-INFO destinée à informer et sensibiliser les équipes aux risques TMS ;
- une action de conseil, ADAPT-Métiers qui permet une réflexion spécifique sur les risques TMS liés à l'exercice de chacun des métiers suivants : étancheur, canalisateur, peintre, plombier, solier-moquetiste, charpentier, carreleur, couvreur, électricien, maçon, métiers techniques du plâtre, menuisier ;
- une démarche opérationnelle de prévention, ADAPT-BTP, qui constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques

différés. A partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

A compter du présent accord, une augmentation de 10 % par an du nombre de programmes ADAPT réalisés constitue l'objectif chiffré au sens de l'article D. 128-38 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est le nombre de programmes ADAPT réalisés chaque année. Cet indicateur sera communiqué chaque année par l'OPP BTP.

TITRE IV

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, AMÉNAGEMENT D'HORAIRE

En vue de réduire la pénibilité des tâches et en particulier les cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail constatée par le médecin du travail conformément à l'article R. 4624-31 du code du travail, les employeurs détermineront les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail.

En particulier, pendant les périodes d'été, les employeurs veilleront à adapter les horaires collectifs de travail afin d'éviter une exposition prolongée des salariés à la forte chaleur (décalage des horaires de travail tôt le matin, par exemple).

Par ailleurs, les possibilités d'aménagement d'horaires et des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus pour les salariés à partir de 45 ans révolus par l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP.

A cette occasion, les entreprises prendront en compte la charge de travail liée à l'exercice des fonctions d'encadrement, notamment lorsque le salarié concerné doit faire face à des délais contraints de réalisation et des changements de rythme de travail nécessités par la prise en compte des aléas de chantier.

Les aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

TITRE V

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Dans cette perspective, les parties signataires rappellent leur attachement au développement et à la poursuite des conventions existant respectivement entre l'OPPBTP et le CCCA-BTP afin que l'apprentissage du métier s'opère en situation de sécurité et dans le souci d'une réduction des facteurs de pénibilité.

A cet effet, elles soulignent l'importance :

- que la formation à la santé, la prévention et la sécurité fasse partie intégrante des enseignements technologiques, pratiques et généraux dispensés dans les CFA et dans les lycées professionnels ;
- que les professeurs mettent régulièrement à jour leurs connaissances en matière de santé et de sécurité au travail, en procédant notamment à une période d'immersion sur chantier.

Dans un souci de résorption de la pénibilité et face à l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction, les parties signataires insistent sur la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

En tenant compte des obligations légales et réglementaires existantes, l'employeur assure à chaque salarié une formation en matière de sécurité adaptée à son emploi et sans préjudice des textes en vigueur, une mise à jour de ses connaissances et de ses pratiques professionnelles en la matière au moins tous les 5 ans. Le suivi de cette formation et de sa mise à jour est acté dans le passeport formation du salarié concerné.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'impérative nécessité d'assurer l'accueil et la formation des nouveaux embauchés et des intérimaires dès leur arrivée dans l'entreprise et plus particulièrement sur le chantier et l'obligation incombant aux entreprises en la matière.

Ainsi, les entreprises réserveront un temps d'accueil et de formation en santé et sécurité au travail dont le contenu et la forme seront appropriés. Elles solliciteront à cet effet l'encadrement de proximité et le salarié compétent dans les domaines de protection et de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. A cette occasion, les entreprises donneront au salarié nouvellement embauché ou au travailleur temporaire concerné toutes informations utiles sur l'environnement du poste, les dispositifs de sécurité mis à sa disposition et leur fonctionnement ainsi que les modes opératoires retenus pour les tâches auxquelles l'intéressé sera affecté.

L'alternance des tâches exécutées pendant le parcours professionnel est un facteur essentiel de réduction de la pénibilité au travail. Aussi, afin d'éviter dans toute la mesure du possible, les phénomènes d'usure professionnelle liée à l'exercice d'un même métier ou d'une même tâche, les parties signataires souhaitent favoriser l'acquisition de compétences variées par les salariés, notamment ceux exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Elles entendent ainsi promouvoir la qualification des salariés et la polyvalence des emplois et invitent à cet effet les entreprises à former leurs salariés pour leur permettre d'acquérir des compétences élargies favorisant l'exercice d'un métier de spécialité différente ou connexe.

Dans cet esprit, l'employeur examinera, à l'occasion des entretiens professionnels et en particulier lors des entretiens de deuxième partie de carrière prévus par l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, les besoins en formation du salarié et en tant que de besoin, les possibilités de changement d'affectation de l'intéressé et les passerelles existantes vers d'autres métiers.

A compter du présent accord, une augmentation de 10 % par an du nombre de périodes de professionnalisation effectuées constitue l'objectif chiffré au sens de l'article D. 128-38 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est le nombre des périodes de professionnalisation effectuées chaque année, recensé par l'OPCA de la construction.

Les parties signataires soulignent à cet égard l'importance qu'elles attachent aux actions de tutorat, véritable atout pour les entreprises dans la conservation en leur sein des connaissances acquises par l'expérience approfondie d'un métier, comme pour les salariés tuteurs dont la charge de travail physique se trouve allégée en conséquence.

TITRE VI

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin de maintenir en activité les salariés ayant été exposés à des facteurs de pénibilité et de prévenir le risque de désinsertion professionnelle, les entreprises solliciteront dès l'identification par le médecin du travail d'un risque d'inaptitude, à l'occasion d'une visite médicale, les services des structures professionnelles en charge du maintien dans l'emploi (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – SAMETH, services interentreprises de santé au travail – SIST).

Ces structures accompagneront l'entreprise et le salarié afin de trouver des solutions facilitatrices de maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise d'origine, notamment par aménagement du poste de travail, ou dans une autre entreprise.

Dans le cadre de la recherche d'un reclassement des salariés déclarés inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les entreprises consulteront les délégués du personnel, en tenant compte des conclusions du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, elles prendront également en compte dans ce cas les indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté, également formulées par le médecin du travail.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

Les parties signataires demanderont à Pôle emploi de leur communiquer les informations relatives au volume et à la nature des ruptures de contrats de travail liées à une inaptitude au travail.

A compter du présent accord, la réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière par an pendant la durée du présent accord constitue l'objectif chiffré au sens des articles D. 138-38 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de bilans de réorientation de carrière ainsi réalisés pendant chaque année d'application du présent accord.

TITRE VII

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS AMÉNAGEMENT ET FIN DE CARRIÈRE

Avec la volonté de créer au niveau de la branche un dispositif nouveau, spécifique au BTP, d'aménagement et de fin d'activité professionnelle de ses salariés, les parties signataires conviennent à cet effet de la constitution au cours du premier trimestre 2012 d'un groupe de travail sur la mise en place d'un compte épargne-temps aménagement et fin de carrière.

Dans ce cadre, seront notamment examinées les questions relatives à la gestion, l'accès, l'alimentation et l'abondement de ce compte.

TITRE VIII

SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord, réunissant l'ensemble des parties signataires, se réunira tous les deux ans pendant la durée de l'accord pour apprécier, sur la base des informations recueillies notamment par l'OPPBTP, les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

TITRE IX

AUTRES DISPOSITIONS

Article 9.1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés, code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (codes IDCC 2420 et 0203) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, aux employeurs et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes IDCC des conventions collectives nationales ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 2409).

S'agissant de l'application des articles L. 138-29, L. 138-30 et L. 138-31 du code de la sécurité sociale, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment ou de travaux publics occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de bâtiment ou de travaux publics appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 138-29 ci-dessus.

Article 9.2

Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 8.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 138-31, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, le présent accord permet aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité.

Article 9.3

Dénonciation. – Révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.4

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
FNTP ;
FNSCOP.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
CGT-FO BTP.

ANNEXE

La présente annexe est composée de 10 fiches traitant des facteurs de pénibilité les plus fréquemment rencontrés dans le BTP.

Fiche 1. – Postures pénibles (art. D. 4121-5 du code du travail)

Définition

En situation de travail, les postures pénibles définies comme « position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex. : bras au-dessus de la ligne des épaules, tronc courbé vers l'avant, positions accroupies ou à genoux avec ou sans bras levés, compensation de déséquilibre...).

Le maintien de positions articulaires durant de longues périodes génère des contraintes physiques :

- locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie, dos penché en avant...) ;
- globales (posture statique prolongée, telle que penché, bras tendus pour réaliser une soudure...).

Leurs effets peuvent être rapides (douleurs articulaires, fatigue musculaire...) ou à long terme (douleurs vertébrales, d'origine veineuse dans les jambes, usure prématurée des articulations, lésions musculo-squelettiques...).

Progressivement, une réduction durable des capacités fonctionnelles apparaît, diminuant la performance au travail.

Principales situations du BTP et facteurs aggravants

On peut distinguer les :

- postures inconfortables du corps et des membres : bras levés (travaux sur murs et plafond), accroupi, à genoux (travail au niveau du sol), déséquilibre, torsion du tronc... ;
- postures contraignantes ou contraintes (corps, membres, etc.), par exemple :
 - lors du positionnement ou du maintien d'éléments (en cours de réglage, de fixation etc.) ;
 - lors du travail en espaces restreints, confinés ou encombrés (espace exigus, vide sanitaires...).

Facteur aggravants :

- réalisation d'efforts importants et/ou prolongés ;
- répétitions et fréquences de certains gestes nécessaires à la tâche ;
- durée et rythme important des tâches ;
- froid, humidité, vibrations, vent... ;
- poste ou zones de travail mal organisés (encombrement, stockages dans la zone de travail, co-activité...) ou mal équipés (supports de fortunes, utilisation d'équipements et d'outils inadaptés ou vétustes) ;
- caractéristiques du milieu défavorables (surface rugueuse, humide, accès ou circulations boueux, non aménagés, encombrés, mal stabilisés...).

Les postures contraignantes sont des facteurs de risques d'apparition de TMS à l'origine de maladies professionnelles indemnisées (tableau 57 du régime général).

L'évaluation puis le choix et la mise en œuvre d'actions de prévention nécessitent la participation et concertation de tous les acteurs : opérateurs, encadrement, CHSCT, représentants du personnel, médecin du travail, préventeurs de l'OPPBT, des CARSAT, ergonomes, IPRP des services de santé au travail ...) afin de bénéficier de leur expertise.

L'évaluation s'opère selon la méthodologie suivante :

Identifier et analyser les situations de travail pour lesquelles des postures contraignantes existent (sans oublier les travaux de bureau).

Trois grandes approches doivent être associées :

- approche technique : repérer les postures adoptées pour réaliser telle ou telle tâche, leurs fréquences, évaluer les durées de maintien (sur l'ensemble de l'activité et pour les postures locales spécifiques à chaque action de travail) ;
- approche participative : favoriser l'identification de situations à risque en organisant la remontée d'informations par les salariés, par les représentants du personnel, par les services techniques de l'entreprise ;
- approche socio-économique : prendre en compte les mouvements de personnels (turn-over/absentéisme), les indicateurs de santé fournis par le service de santé au travail (plaintes enregistrées ou pathologies recensées, restriction d'aptitude...).

S'organiser :

- faire un état des lieux exhaustif des situations de travail (document unique d'évaluation des risques), mettre en évidence celles ayant généré plaintes, arrêts de travail, pathologies... ;
- procéder à des observations par unité de travail, par tâches... ;
- analyser ces situations : l'analyse posturale restituée dans une analyse de la situation de travail permet de comprendre les raisons de la posture adoptée par l'opérateur et de repérer les composantes de la situation de travail qui l'ont induite.

Reporter les résultats de l'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques.

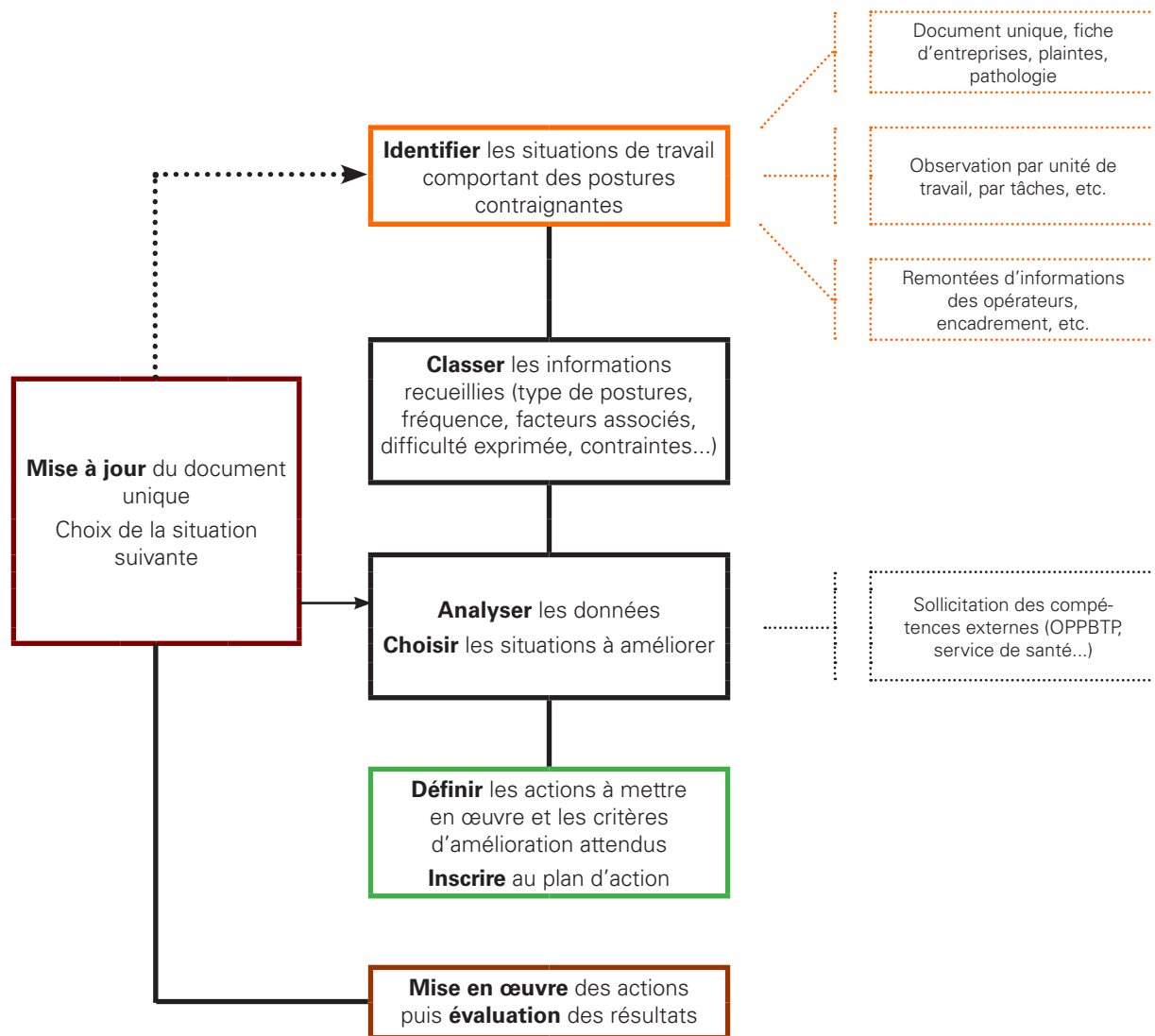
Démarche de prévention

L'objectif est de supprimer ou diminuer le risque et la pénibilité en agissant sur :

- la conception des postes de travail (choix d'équipements permettant d'éviter les postures pénibles, indications pour conception des futurs lieux, dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage ...) ;
- l'organisation spatiale de la situation de travail (réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort afin d'éviter flexions, torsions, positions statiques inconfortables, utilisation de plates-formes de travail réglables...) ;
- l'organisation du travail (description des actions, organisation des rotations de postes pour donner la possibilité de varier les postures...).

Définir le ou les critères d'amélioration attendus (suppression de telle posture liée à telle tâche, diminution du temps de tenue de telle autre, alternance des tâches...).

Organiser l'analyse des améliorations obtenues et mettre en place un système itératif d'amélioration



Quelques actions possibles

Organiser l'activité pour limiter les risques de TMS liés aux postures

Rechercher la suppression des situations les plus difficiles en agissant sur les méthodes ou l'organisation. La mécanisation permet dans de nombreux cas de limiter les mauvaises postures, les efforts excessifs...

Limiter la sollicitation des opérateurs lors de la réalisation des tâches les plus difficiles (rythme important, efforts intenses à produire, postures pénalisantes, vibrations, etc.) en aménageant le temps et le rythme de travail : par exemple des pauses régulières (dont la durée n'est pas forcément importante) permettent la récupération, le repos des articulations et la gestion des besoins courants (s'hydrater, par exemple).

Favoriser la polyvalence (organiser des rotations de tâches et/ou de postes) en évitant notamment des spécialisations sur des tâches qui cumulent plusieurs facteurs défavorables (par exemple : posture contraignante, geste répété, vibrations, port manuel de charge...).

Mettre à disposition des équipements d'aménagement du poste de travail permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail (notamment posturales)

Améliorer les postures en facilitant les déplacements dans la zone de travail (chariots de confort, plateformes à roulettes, sièges et chariots adaptés avec coussins de répartition pour les carreleurs, plombiers...).

Faciliter la circulation et l'amenée des matériels et matériaux aux postes de travail à l'aide d'équipements de manutention adaptés (travaux en galerie, égout...).

Choisir et mettre à disposition des équipements de travail permettant d'aménager les postes de travail en hauteur (PIRL "plate-forme individuelle roulante légère", échafaudages normalisés légers et faciles d'usage, PEMP "plate-forme élévatrice mobile de personnes"...).

Fournir des équipements complémentaires (établis, porte auge, transpalettes à hauteur réglable...) pour les tâches de préparation et au poste de travail (avoir les matériaux à hauteur...).

Choisir des équipements de protection individuelle occasionnant le moins de contraintes possibles, en terme de confort (poids, batteries portés à la ceinture, gêne pour la visibilité...) et d'encombrement en cas d'espace restreint.

Agir sur les dimensions des postes de travail et sur la conception des ouvrages

Pour l'ensemble des postes de travail : agrandir ou concevoir des espaces de travail suffisants (par exemple, talutage de fouilles, largeur des plates-formes, espaces de circulations...).

Tenir compte de l'espace qui sera nécessaire :

- pour la maintenance des machines (implantation avec des dégagements minimum de 80 cm permettant d'accéder aux trappes, zones d'intervention...) ;
- pour les interventions sur les installations électriques et réseaux divers (par exemple intervenir hors plénum, dans un espace évitant les contraintes posturales, positionnement des vannes, luminaires permettant un entretien sans avoir à utiliser de plate-forme...).

Agir dès la conception des vides sanitaires, galeries... afin d'avoir des hauteurs de travail acceptables, des accès faciles pour les opérateurs et pour l'approvisionnement. Ces informations doivent être fournies et prises en compte dans les réunions relatives au dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage (DIUO).

Prendre en compte les risques d'apparition de TMS
lors du choix des équipements de travail et notamment des outils

Quelques critères de choix à adapter selon le métier :

- privilégier les matériels limitant les postures bras levés et/ou en extension ;
- privilégier les matériels et accessoires limitant les postures « dos courbé » ;
- favoriser les outils de coupe ou de serrage démultipliant la force exercée ;
- choisir les matériels limitant ou améliorant les postures à genoux et les travaux au niveau du sol ;
- prendre en compte le poids, les niveaux de vibrations et de bruit émis ;
- porter une attention particulière à la tenue en main, à la gâchette, etc.

L'avis des opérateurs est à organiser et à prendre en compte, par exemple par la réalisation d'essais *in situ*.

Utiliser des protections pour les genoux

L'appui prolongé ou occasionnel sur les genoux selon le métier exercé est à l'origine de douleurs et de troubles pouvant aller jusqu'à des hygromas du genou. Ces postures présentent dans de nombreuses situations de travail ou tâches se combinent avec l'état de la surface d'appui (irrégulière, froide et parfois humide).

Privilégier les accessoires tels que des chariots de confort, sièges mobiles... sinon pour des travaux nécessitant l'adoption de la posture à genoux, la mise à disposition de plaques « hygrovet » avec vêtements de protection adaptés ou bien de tapis en mousse polyuréthane améliore le confort et permet une répartition de la pression au niveau des genoux.

Former et informer le personnel

L'OPPBTP et les services de santé proposent des méthodes et démarches spécifiques pour les activités et les métiers du BTP (voir ADAPT-BTP – Aide à la démarche d'amélioration des postes et situations de travail...).

Contacteur la médecine du travail

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre le résultat de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

**Fiche 2. – Manutentions manuelles de charges définies
à l'article R. 4541-2 du code du travail (art. D. 4121-5 du code du travail)**

Définition

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet de quelque façon que ce soit. Selon l'article R. 4541-2 du code du travail, il s'agit de toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exigent l'effort physique d'un ou de plusieurs salariés.

Le port manuel de charges est présent au quotidien dans toutes les activités nécessaires à la réalisation des ouvrages du bâtiment et des travaux publics. Il concerne outils, pièces de montage, assemblage, matériaux, éléments nécessaires à l'aménagement des postes de travail (échafaudages, machines, etc.).

Effets sur l'homme

Les principales conséquences des manutentions manuelles sur l'organisme humain sont :

- une charge physique accrue (augmentation de la dépense énergétique) qui induit fatigue, douleurs entraînant des gênes dans le mouvement ;
- des effets immédiats : accidents, lombalgies, entorses... pouvant aller jusqu'à des accidents cardio-vasculaires... ;
- des effets différés : affections du bas du dos et des épaules, pathologies de l'appareil locomoteur limitant l'activité physique et pouvant être à l'origine d'une dégradation durable de la santé (fragilisation).

Ces lésions peuvent être reconnues comme maladie professionnelle (tableau de maladies professionnelles n° 98). En termes statistiques, depuis 2000, les pathologies du tableau n° 98 représentent la deuxième cause de maladies professionnelles dans le BTP.

Il s'agit par ailleurs d'une des principales causes d'accidents du travail (estimation : environ 30 % des AT avec arrêt sur une année). Les conséquences sont des arrêts de travail multiples pouvant évoluer vers une incapacité ou au contraire vers un reclassement du salarié.

Caractérisation

La caractérisation des actions de manutention manuelle permet la mise en place de dispositions visant à les supprimer lorsque cela est possible sinon à en limiter les contraintes.

Dans cette optique, les éléments à prendre en compte sont liés à la caractéristique de la charge, aux caractéristiques du milieu, à l'effort physique requis et aux exigences de l'activité. Ainsi, il faut considérer :

- le poids, le volume et les dimensions de la charge ;
- l'existence ou non de poignées ou de prises facilitant sa saisie et sa tenue ;

- le rythme et la fréquence des manutentions manuelles (effort physique) ;
- les conditions dans lesquelles les manutentions manuelles sont réalisées (mode de port et le positionnement du corps par rapport à la charge, conditions du déplacement avec la charge, emplacement et hauteur de prise et de dépose).

L'article R. 4541-2 du code du travail donne notamment une valeur de 55 kg maximum, lorsqu'il n'est pas possible d'organiser les postes de travail en mettant à disposition des aides mécaniques ou à défaut, des accessoires de préhension.

Démarche de prévention

Pour définir les actions de prévention (techniques, organisationnelles, formation...) à mettre en place, l'évaluation doit prendre en compte :

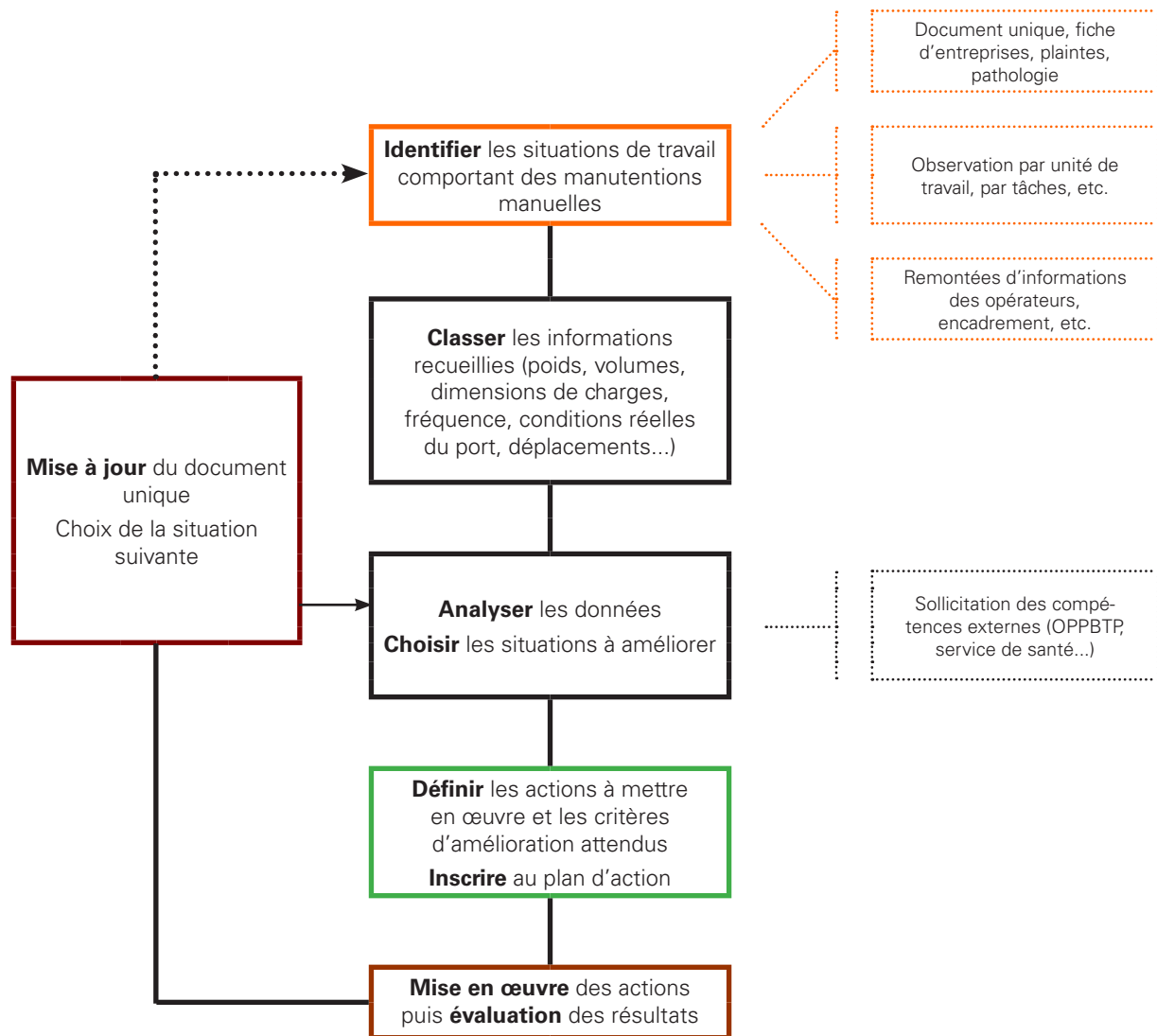
- la nature, l'importance des charges à manutentionner ;
- les conditions dans lesquelles ces opérations sont effectuées ;
- leur fréquence.

Quelques conseils pour procéder à l'évaluation des risques et l'enrichir d'informations qui aideront à la décision :

- faire un inventaire détaillé des différentes charges manutentionnées manuellement (matériels et matériaux) ;
- identifier les situations de travail (chargement, déchargement, approvisionnement, mise en œuvre) qui impliquent des actions de manutention manuelle. Organiser la participation à cette action du CHSCT s'il existe, de l'encadrement et des opérateurs ;
- caractériser les conditions relatives à ces différentes manutentions (fréquence, distances de déplacement, situations réelles...) ;
- évaluer les risques : les inscrire dans votre document unique, puis définir et planifier les actions à mettre en œuvre.

A partir de l'évaluation des risques :

- rechercher la suppression de la contrainte (mécanisation, palettisation, aides à la manutention...) ;
- la réduire au maximum si la suppression n'est pas possible (organisation des approvisionnements, des colisages, des postes de travail, mise à disposition d'aide mécanique, d'accessoires de préhension...) ;
- former le personnel et lui donner les moyens d'agir sur ses conditions de travail.



Quelques actions possibles

Etudier les conditionnements et les colisages en vue de les optimiser

Rechercher et sélectionner les conditionnements et les colisages qui :

- permettent une manutention à l'aide de moyens mécaniques de levage et de déplacement ;
- permettent une mise à disposition des éléments au plus près de la zone de travail ;
- évitent les reprises manuelles par un tri des matériels et matériaux ;
- offrent un poids le plus faible possible si la mécanisation est impossible.

Mécaniser les opérations de manutention manuelle

L'utilisation de moyens mécaniques de manutention doit être privilégiée pour diminuer le recours aux manutentions manuelles :

- faciliter l'amenée du matériel (notamment en demandant au livreur ou en équipant les véhicules d'entreprise servant à l'approvisionnement d'équipements de manutention mécanique tels que hayons, rampes rétractables, transpalette, bras, coffres surbaissés, remorques aménagées...) ;
- faciliter les reprises sur stock de certaines fournitures : utiliser des accessoires permettant une distribution mécanisée vers les postes de travail, équiper de tables ou de dispositifs à niveaux compensés (suppression des manutentions manuelles et matériaux à hauteur limitant les postures contraignantes) ;

- port et/ou levage en hauteur : utiliser des appareils qui permettent l’amenée et le maintien du matériel à fixer en limitant le port manuel, les postures bras levés et les efforts de maintien en place. Il existe des modèles électriques et des modèles à vérin pneumatiques.

Planifier et gérer les approvisionnements

Les ports de charges les plus fréquents et les plus pénibles sont souvent ceux concernant l’approvisionnement des postes de travail depuis les zones de stockage (livraisons sur des zones non prévues et incompatibles avec une bonne gestion des manutentions, déchargement éloigné du poste de travail...). Pour éviter ce type de situations :

- organiser les approvisionnements directement au poste de travail à chaque fois que possible (recettes par exemple) ;
- prévoir les besoins et les faire connaître (lors de l’établissement du devis – utilisation d’ascenseurs par exemple, lors de réunions de chantier, par le PPSPS, plan de prévention...) ;
- planifier les approvisionnements et les modalités de déchargement dès la commande ;
- gérer l’action des différents intervenants lors des livraisons (livreurs, responsable chantier...) ;
- établir et transmettre le protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement de marchandises notamment dans votre entreprise.

Aménager les accès, circulations et zones de stockage

L’aménagement des accès, circulations et zones de stockage favorise la manutention mécanique, permet l’approvisionnement au plus près des zones de travail et limite les manutentions manuelles.

Pour les chantiers soumis à coordination SPS, le coordonnateur SPS doit décrire ces mesures dans le plan général de coordination ; il convient de s’y référer lors de la préparation de chantier et de la rédaction du PPSPS. Des échanges sur les besoins peuvent avoir lieu pendant la phase de préparation et lors de la visite préalable.

Utiliser des accessoires ou des aides à la manutention

L’utilisation d’auxiliaires ou d’aides à la manutention facilite la préhension des charges, la manutention manuelle, améliore les postures et diminue les contraintes physiques dans beaucoup de situations.

Quelques exemples d’équipements :

- caisses à outils équipées de roues ou chariots à roulettes ;
- transpalettes pour déplacer charges et conteneurs (privilégier ceux à hauteur variable) ;
- diables dont certains modèles sont motorisés et transformables comme le diable-chariot. Certains sont équipés d’un dispositif « trois roues » permettant de franchir des obstacles et des marches ;
- poignées auto-coinçantes, poignées réglables, ventouses, chariot pour panneaux ;
- petits containers sur roues pour approvisionner ou évacuation des gravois, des supports de big-bag à roulettes, chariots...

Organiser l’activité pour limiter les risques liés au port de charges

Les mesures techniques permettent rarement, à elles seules, de supprimer les risques et elles doivent être accompagnées ou complétées en agissant sur l’organisation du travail (essentiel en matière de prévention).

Une telle réflexion s'inscrit dans le cadre de l'évaluation des risques, de l'étude des postes de travail et de la prise en compte de la pyramide des âges par exemple :

- aménager le temps de travail ;
- aménager les rythmes de travail ;
- favoriser la polyvalence et accompagner les opérateurs.

Aménagement des véhicules utilitaires légers

Utilisé quotidiennement pour diverses tâches (déplacements, livraisons, atelier mobile...), un véhicule utilitaire léger est un équipement de travail à part entière. Aux risques liés à la conduite s'ajoutent ceux dus à son usage, notamment liés aux manutentions pour charger, décharger matériels ou matériaux.

Les conditions de réalisation de ces tâches sont améliorées avec un véhicule équipé d'aménagements spécifiques adaptés au métier et à l'activité de l'entreprise.

Informier et former le personnel

La formation de l'ensemble des salariés permet de mieux prendre en compte et traiter les risques liés aux manutentions manuelles.

Pour cela :

- informer sur le poids et l'équilibrage des charges (matériaux, équipements...) ;
- former l'encadrement.

La formation doit lui permettre :

- de mieux appréhender les enjeux de la prévention des risques de manutention manuelle (absentéisme, accidents, maladies professionnelles, meilleure connaissance des causes et des effets) ;
- d'observer les postes de travail pour identifier les difficultés existantes ou potentielles afin qu'il puisse anticiper et mettre en place les moyens nécessaires ;
- former les opérateurs.

Faire bénéficier tous les opérateurs :

- d'une information sur les risques liés aux manutentions ;
- d'une formation pratique abordant :
 - les modes opératoires et mesures de prévention arrêtés dans l'entreprise ;
 - l'utilisation des moyens d'aide à la manutention fournis et les possibilités de recours à des moyens mécaniques ;
 - l'utilisation des équipements de travail, y compris des équipements de protection individuelle tels que les gants et chaussures).

Si l'organisation laisse subsister des opérations de manutention manuelle incontournables, faire bénéficier les opérateurs d'une formation leur permettant d'acquérir des connaissances relatives au corps humain et à la manière de s'en servir dans leur activité de travail (type PRAP de l'INRS).

Ces formations peuvent être effectuées dans le cadre d'une démarche ADAPT-BTP proposée par l'OPPBTP. Elles font partie de la formation à la sécurité et peuvent être réalisées avec le soutien d'un conseiller OPPBTP et du médecin du travail.

Contacteur la médecine du travail

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre les résultats de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

Fiche 3. – Bruit (art. R. 4431-1 du code du travail)

Définition

On qualifie de bruit un son perçu comme désagréable ; de façon générale, c'est un son non désiré, ressenti comme une agression.

Dans une perspective de prévention, il ne faut pas confondre : puissance acoustique (énergie sonore émise par l'équipement ou la machine – symbole L_w) et pression acoustique (reçue par l'opérateur au niveau des oreilles – symbole L_p). C'est cette dernière qui doit être considérée.

Effets sur l'homme

On peut distinguer :

- les effets sur l'oreille : l'exposition quotidienne à de forts niveaux de bruit engendre fatigue auditive, perte d'audition et, à terme, une surdité professionnelle (tableau n° 42 des MP du régime général) ;
- les autres effets pour la santé : troubles cardio-vasculaires, hypertension, troubles du sommeil, de la digestion, fatigue nerveuse, anxiété, irritabilité. Certains facteurs individuels interviennent (antécédents cardio-vasculaires, antécédents médicaux, troubles digestifs...).

Ces effets peuvent être aggravés par la consommation de certains médicaments ou par l'exposition à certains produits chimiques (solvants par ex.), par des vibrations mécaniques.

- les effets sur la vie sociale : isolement par la surdité ;
- les effets sur le travail : communication verbale difficile, risque d'accidents (par exemple : effet de masque sur des signaux de sécurité), performance diminuée dans certaines tâches cognitives, perturbation de la vigilance...

Caractérisation

La réglementation fixe des seuils à ne jamais dépasser et indique des actions à mettre en place selon ces seuils : http://www.oppbtp.fr/layout/set/article_penibilite/conditions_de_travail/articles_interne/bruit/propositions_d_actions. Elle distingue l'exposition à des bruits continus et à des bruits d'impact :

- exposition moyenne sur 8 heures (L_{ex} , 8 heures) ;
- exposition à un niveau de bruit impulsionnel maxi (niveau de crête, L_{pc}) : niveau instantané maximum ;
- des valeurs limite d'exposition (VLE) qui ne doivent pas être dépassées. A la différence des seuils précédents, l'atténuation du bruit apportée par les protecteurs individuels est prise en compte.

| | LEX, 8 HEURES | LPCC |
|--|------------------|-----------|
| Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention (mesures collectives et individuelles) | 80 dB(A) | 135 dB(C) |
| Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention (mesures de réduction et actions renforcées) | 85 dB(A) | 137 dB(C) |
| Valeur limite d'exposition (VLE) compte tenu de l'atténuation du PICB (protecteur individuel contre le bruit) | 87 dB(A) | 140 dB(C) |

Principales situations rencontrées dans le BTP

Conduite ou exposition à des véhicules et engins bruyants :

- équipements ou engins de forage, de battage de palplanche... ;

- engins de chantier (engins de TP, nacelles, camions...) ;
- équipements à moteur thermiques (compresseurs...) ;
- véhicules utilitaires ou lourds.

Utilisation ou exposition à des machines et outils attaquant ou transformant la matière :

- machines fixes ou portatives à bois, à métaux, à PVC... ;
- machines de sablage, de nettoyage haute pression... ;
- marteaux piqueurs, perforateurs... ;
- malaxeurs... ;
- équipements de vibration du béton... ;
- utilisation d'outils à main (marteau à main, masses, pistolets scellement...).

Exposition dans des environnements bruyants :

- travaux au bord de voies circulées (routes et ferrées, aérodrômes...) ;
- bruits issus de situations de coactivité (chantiers ou sites en activité).

Facteur aggravants à prendre en compte :

- position de l'opérateur par rapport à la source ;
- durée d'exposition ;
- environnement favorisant la propagation du bruit (réverbération, configuration des lieux, grands volumes...) ;
- équipements de travail mal entretenus ou vétustes ;
- ...

Evaluer le risque

L'objectif de l'évaluation est de comparer l'exposition des salariés aux différents seuils et de mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires. Méthodologie possible pour estimer et évaluer le risque :

Repérage du niveau sonore des postes et des situations de travail :

- caractériser les sources de bruit (machines, outils, environnement, coactivité, voix...) ;
- distinguer bruits continus et bruits impulsifs (noter les situations dans lesquelles ils se produisent) ;
- faire des mesures ponctuelles instantanées avec un sonomètre au niveau de l'oreille des opérateurs ;
- prendre en compte la durée moyenne des travaux concernés (temps d'utilisation quotidien et fréquences).

A défaut :

- procéder à un test de communication, par exemple le bruit est avéré si deux personnes éloignées de moins de 1 mètre ne peuvent se comprendre qu'en élevant la voix, ou bien sont contraintes de crier à 2 mètres de distance ;
- avoir des références : comparer avec des situations connues, se baser sur le bruit émis par la machine (notice, affichage, par exemple).

Tous les travailleurs concernés par unité de travail, ou par situation, doivent être pris en compte.

Organiser cette démarche en sollicitant le personnel, ses représentants, le CHSCT s'il existe, le médecin du travail, le conseiller OPPBTP...

Mesurage (action nécessaire pour déterminer l'importance du risque lorsqu'il est avéré) :

- les mesures peuvent être effectuées à l'aide de sonomètres (par exemple pour établir une cartographie du bruit dans des locaux), de sonomètres intégrateurs qui permettent la mesure d'un niveau sonore continu, d'un exposimètre porté par l'opérateur ;

- quel que soit l'appareillage utilisé, il faut définir au préalable les différents points de mesure (hauteur, distance de la source, distance des parois, etc.). Les mesures et l'interprétation des résultats doivent être effectués par des opérateurs formés (de l'entreprise, médecin du travail, IPRP ou technicien du service de santé au travail, acousticien, organisme accrédité (notamment dans le cas d'une mise en demeure de l'inspection du travail...)).

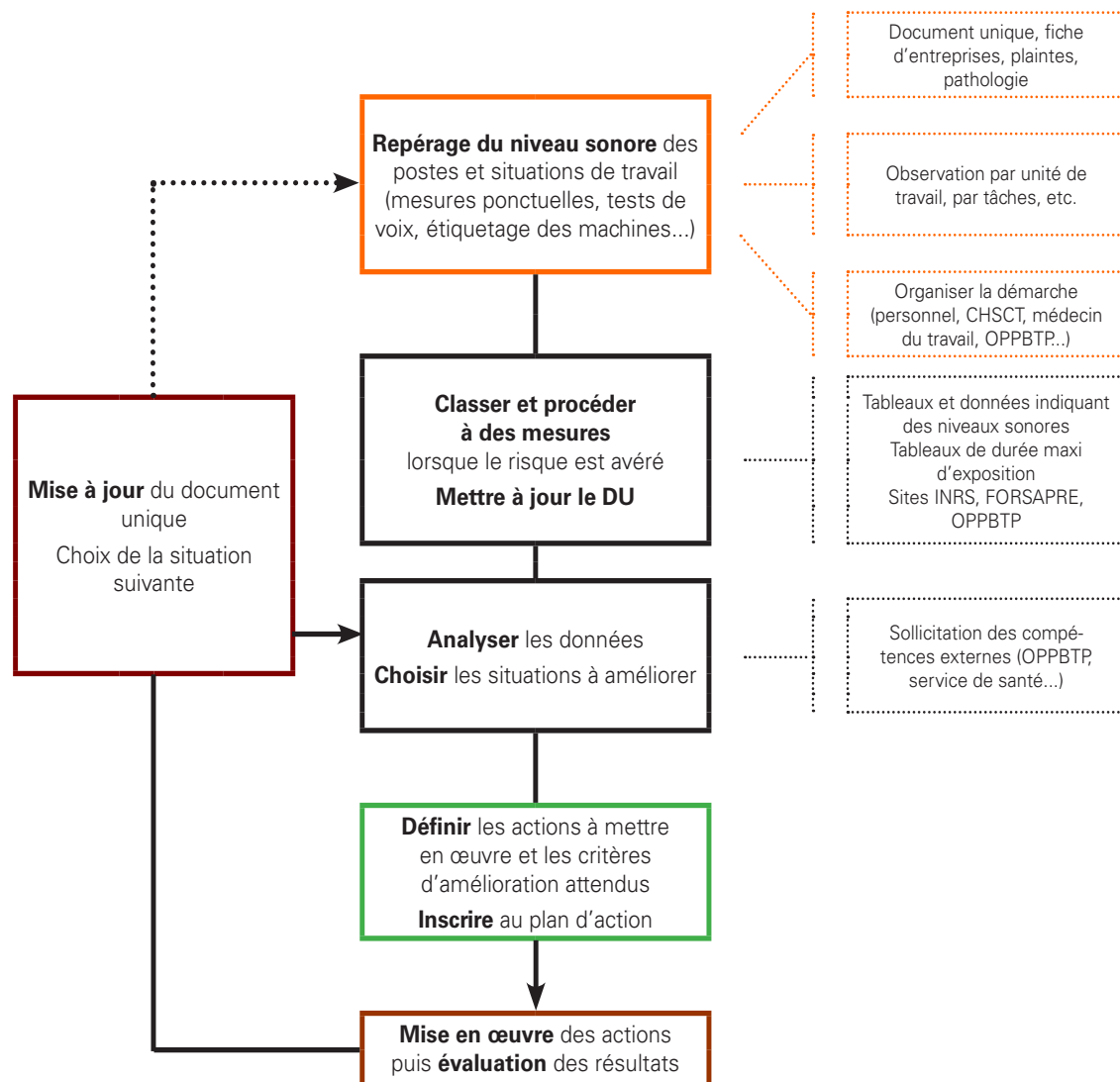
Transcrire les résultats de cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques.

Démarche de prévention

L'objectif est de supprimer ou de diminuer l'exposition des travailleurs au bruit, en particulier lorsque son niveau est situé au-delà des limites légales. Pour y parvenir, différentes actions, souvent simples à appliquer, sont possibles. Elles sont à 3 niveaux d'action :

- sur l'émission de bruit ;
- sur sa propagation ;
- sur la gestion du risque résiduel.

La stratégie à mettre en œuvre doit privilégier les actions de prévention à la source, collectives, complétées par des mesures de protection individuelle si nécessaire.



Quelques actions pour prévenir

Supprimer ou limiter la production de bruit en agissant en amont

Dès la conception (nouveaux locaux, réaménagement...).

Lors de la préparation des travaux (organisation du travail, prise en compte de la coactivité, choix de procédés, d'équipements, de techniques alternatives moins bruyants...).

Choisir des équipements selon leurs caractéristiques acoustiques

Entre deux modèles permettant un usage identique, privilégier celui ayant les meilleures caractéristiques acoustiques.

Retenir les équipements de travail marqués CE (qui soumet les fabricants à certaines exigences : minimisation de la puissance acoustique, étiquetage et informations relatives à la puissance acoustique, à leur utilisation dans de bonnes conditions, gestion du risque résiduel...).

Réduire le niveau de bruit au niveau des machines

Anticiper en prenant en compte les performances des machines dans les plans d'investissements.

Diminuer la propagation du bruit issu du contact entre les machines et leurs supports en fonction des indications fournies par le fabricant.

Diminuer le bruit issu des chocs (par exemple tapis amortisseur pour les pièces qui tombent, réceptacle...).

Installer une barrière acoustique pour réduire la propagation du bruit à la source (capotages, encoffrement...).

Entretenir régulièrement les machines.

Conduire une démarche de réduction de l'exposition au bruit en atelier

Une telle action de prévention nécessite la mise en œuvre d'une démarche permettant d'articuler des actions pour agir :

- sur l'émission de bruit (choix des machines et équipements...) ;
- sur sa propagation (systèmes anti-vibratiles, encoffrement, écrans, implantation des machines et des postes, isolement ou éloignement des plus bruyants, traitement acoustique des locaux...) ;
- sur la gestion du risque résiduel (agir sur l'organisation du travail et la planification des tâches afin de diminuer le temps d'exposition, compléter par des protections individuelles contre le bruit confortables, de qualité et adaptées au risque sonore).

Réduire l'activité bruyante sur chantier :

- éviter le risque en agissant sur la synthèse technique, la conception des plans... pour supprimer les tâches génératrices de bruit (telles que reprises, piochages de trémies de réservations...) ;
- utiliser les équipements émettant le moins de bruit possible ;
- réaliser une planification des tâches générant un niveau sonore important (par exemple : répertorier ces tâches, programmer leur réalisation lorsque peu d'opérateurs se situent sur le chantier ou bien en dehors des heures habituelles du chantier lorsque cela est possible et que l'environnement le permet) ;
- éloigner les postes de travail bruyants en les implantant le plus loin possible des autres postes (ateliers spécifiques de sablage, de découpe, de nettoyage...) ;
- ...

Réaliser un traitement acoustique des locaux

L'insonorisation, en modifiant la transmission des sons (réverbération du bruit sur les parois, propagation du bruit...) dans un local, permet d'agir sur le niveau d'exposition des opérateurs. Elle complète les actions destinées à supprimer ou à limiter les émissions sonores.

Généralement, elle nécessite un traitement des parois (plafonds, murs, sols, équipements spécifiques pouvant se trouver dans le local...) et elle doit être développée avec l'aide de techniciens ou bureaux d'étude spécialisés dans ce domaine (acousticiens).

Agir sur l'organisation du travail et de l'activité

Si les actions techniques de réduction sont insuffisantes ou impossibles, il faut agir sur la durée d'exposition des opérateurs :

- éloigner les personnes non nécessaires pendant la durée de l'activité bruyante ;
- agir sur l'organisation du travail et de l'activité (aménager pauses, rotation, alternance des tâches...) et se référer aux tableaux donnant les durées d'exposition en fonction du niveau sonore. Déterminer ces durées d'exposition avec le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les représentants du personnel ;
- ...

Choisir un type de protection auditive

Le choix des protections individuelles contre le bruit (PICB) doit être fait avec l'avis des opérateurs, du CHSCT et du médecin du travail.

Principaux critères de choix :

- elles doivent être adaptées au niveau sonore à atténuer et à certaines fréquences, marquées CE, normalisées ;
- elles doivent pouvoir s'adapter aux caractéristiques physiques de l'opérateur, esthétiques, faciles d'emploi, confortables ;
- compatibles avec le port d'autres EPI éventuels.

Les critères de confort sont essentiels dans le choix pour leur acceptation et leur port, indispensable pour la protection de personnes exposées. Casques antibruit, arceaux, bouchons, casques dynamiques... les fabricants proposent des gammes étendues et de qualité. Les bouchons moulés à la dimension des conduits auditifs de chaque opérateur (que l'on peut équiper de filtres spécifiques) sont un bon compromis dans beaucoup de situations.

Informez les opérateurs sur le danger sonore et sur les moyens de prévention, notamment pour pouvoir réagir et se protéger en cas de situation dangereuse. Cette action peut être menée avec l'appui de votre médecin du travail, de votre conseiller OPPBTP.

Contacter la médecine du travail

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre les résultats de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

Fiche 4. – Vibrations
(art. R. 4443-1 et R. 4443-2 du code du travail)

Définition

Une vibration est un mouvement oscillant autour d'un point d'équilibre d'un solide, d'un liquide ou d'un gaz. Elle se caractérise par son intensité (appelée accélération, mesurée en m/s^2), sa fréquence (nombre de cycles effectués pendant 1 s), exprimée en hertz – Hz, et sa direction.

Principales situations rencontrées dans le BTP

Très présentes dans les activités du BTP, les vibrations ont principalement pour origine :

- les moteurs du matériel, des véhicules et engins, des chariots automoteurs ;
- le roulement des véhicules et engins sur le sol ;
- la percussion (marteaux-piqueurs, perforateurs...) ;
- le phénomène de résonance (lors du contact avec le matériau ou la pièce à façonner) ;
- la fixation de l'outil ou son balourd ;
- ...

Les salariés (quel que soit leur métier) sont exposés selon deux modes de transmission principaux :

- à l'ensemble du corps par les surfaces de sustentation (pieds, siège – opérateurs debout sur ou devant une machine ou bien conduisant des engins de chantier...) ;
- au système « main-bras » qui tient la machine vibrante lors de l'utilisation (outils manuels percutants, outils électroportatifs ou pneumatiques, du talon de la main comme outil de percussion...).

Effets sur l'homme

Une exposition fréquente et/ou importante aux vibrations mécaniques peut être à l'origine de maladies des os, des articulations et du système nerveux souvent irréversibles. Les pathologies sévères peuvent entraîner la reconnaissance de maladies professionnelles :

- tableau 97 (du régime général) en cas de vibrations transmises à l'ensemble du corps ;
- tableau 69 (du régime général) pour les cas de vibrations transmises au système main-bras.

Les vibrations transmises au corps entier peuvent provoquer des maladies aiguës ou chroniques, essentiellement des atteintes de la colonne vertébrale (lombalgie ou sciatique). Elles peuvent aussi être facteurs d'accidents (fatigue, baisse de la vigilance... lors de la descente de l'engin possibilité de problèmes d'équilibre et de tonus musculaire).

Les vibrations transmises au système main-bras peuvent provoquer un ensemble de symptômes appelé « syndrome des vibrations ». Ils peuvent se traduire par :

- des troubles circulatoires : par exemple syndrome de Raynaud, affections liées aux chocs répétés sur le talon ou la paume de la main... ;
- des lésions ostéo-articulaires concernant essentiellement les poignets, les coudes et l'épaule. Il s'agit d'arthrose et de nécroses osseuses (douleurs locales, inflammation et gêne fonctionnelle des articulations) pouvant conduire à l'impotence ;
- de troubles périarticulaires (troubles musculo-squelettiques).

Les vibrations peuvent aussi participer au déclenchement de tendinites ou de syndromes du canal carpien.

Caractérisation

Le risque est caractérisé par la combinaison de l'intensité des vibrations et de la durée d'exposition à celles-ci. Pour chaque mode de transmission (main-bras et corps entier), le code du travail définit :

- une valeur d'exposition journalière (rapportée à une période de référence de 8 heures) au-delà de laquelle l'employeur doit déclencher des actions de prévention ;
- et une valeur limite d'exposition au-delà de laquelle l'employeur doit prendre des mesures techniques ou organisationnelles visant à réduire au maximum l'exposition.

| | VIBRATIONS transmises aux mains et aux bras | VIBRATIONS transmises à l'ensemble du corps |
|---|--|--|
| Valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention | 2,5 m/s ² | 0,5 m/s ² |
| Valeurs limites d'exposition (VLE) | 5 m/s ² | 1,15 m/s ² |

Evaluation du risque

1. Vibrations transmises au système main-bras (outils portatifs)

Recenser les outils portatifs électriques ou pneumatiques utilisés.

Estimer et évaluer les vibrations transmises pour chaque outil en prenant en compte :

- la valeur de l'intensité des vibrations émises (tenir compte de l'existence ou non de dispositifs antivibratiles, de son ancienneté et de son état). Cette valeur peut être indiquée dans la notice d'instructions du constructeur, estimée à partir de mesures déjà effectuées, extrapolée de valeurs données par des organismes de recherche (dossier vibrations sur le site de l'INRS, guide de bonnes pratiques de l'UE...) ;
- durée moyenne des travaux concernés (temps d'utilisation quotidien), fréquence d'utilisation ;
- facteurs aggravants (travail en milieu froid par exemple, avec des postures difficiles...).

Calculer la valeur d'exposition journalière A(8) à l'aide de calculateurs fournis par les fabricants ou les organismes de recherche (INRS), ou d'abaques (guide de l'UE, par exemple).

Mesurer directement la valeur d'exposition journalière A(8).

Il y a lieu de procéder à des mesures en conditions réelles d'utilisation, par un organisme compétent, principalement dans les trois cas suivants :

- si l'évaluation n'est pas possible ;
- si le résultat de l'évaluation donne des valeurs proches des seuils réglementaires ;
- si les conditions d'utilisation de l'outil sont spécifiques.

Consigner les résultats de l'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques.

2. Vibrations transmises au corps entier (machines fixes, engins mobiles ou véhicules)

Recenser les machines fixes et les engins et équipements mobiles à conducteur porté.

Estimer et évaluer les vibrations transmises pour chaque équipement et machine fixe :

- la valeur de l'intensité des vibrations émises (tenir compte de l'état et de la qualité d'entretien, de l'existence ou non de dispositifs antivibratoires (amortisseurs, sièges suspendus). Cette valeur peut être indiquée dans la notice d'instructions du constructeur, estimée à partir de mesures déjà effectuées, extrapolée de valeurs données par des organismes de recherche, dans le document « Exposition des conducteurs d'engins aux vibrations » ;
- durée moyenne des travaux (temps d'utilisation quotidien), fréquence d'utilisation ;
- facteurs aggravants (transport de charges lourdes, état des voies, vitesse...).

Calculer la valeur d'exposition journalière A(8) par exemple à l'aide du calculateur OSEV téléchargeable sur le site Carsat Midi-Pyrénées ou d'abaques tels que ceux figurant dans les documents cités.

Mesurer directement la valeur d'exposition journalière A(8).

Il y a lieu de procéder à des mesures en conditions réelles d'utilisation, par un organisme compétent, principalement dans les trois cas suivants :

- si l'évaluation n'est pas possible ;
- si le résultat de l'évaluation donne des valeurs proches des seuils réglementaires ;
- si les conditions d'utilisation de l'outil sont spécifiques.

Consigner les résultats de l'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques.

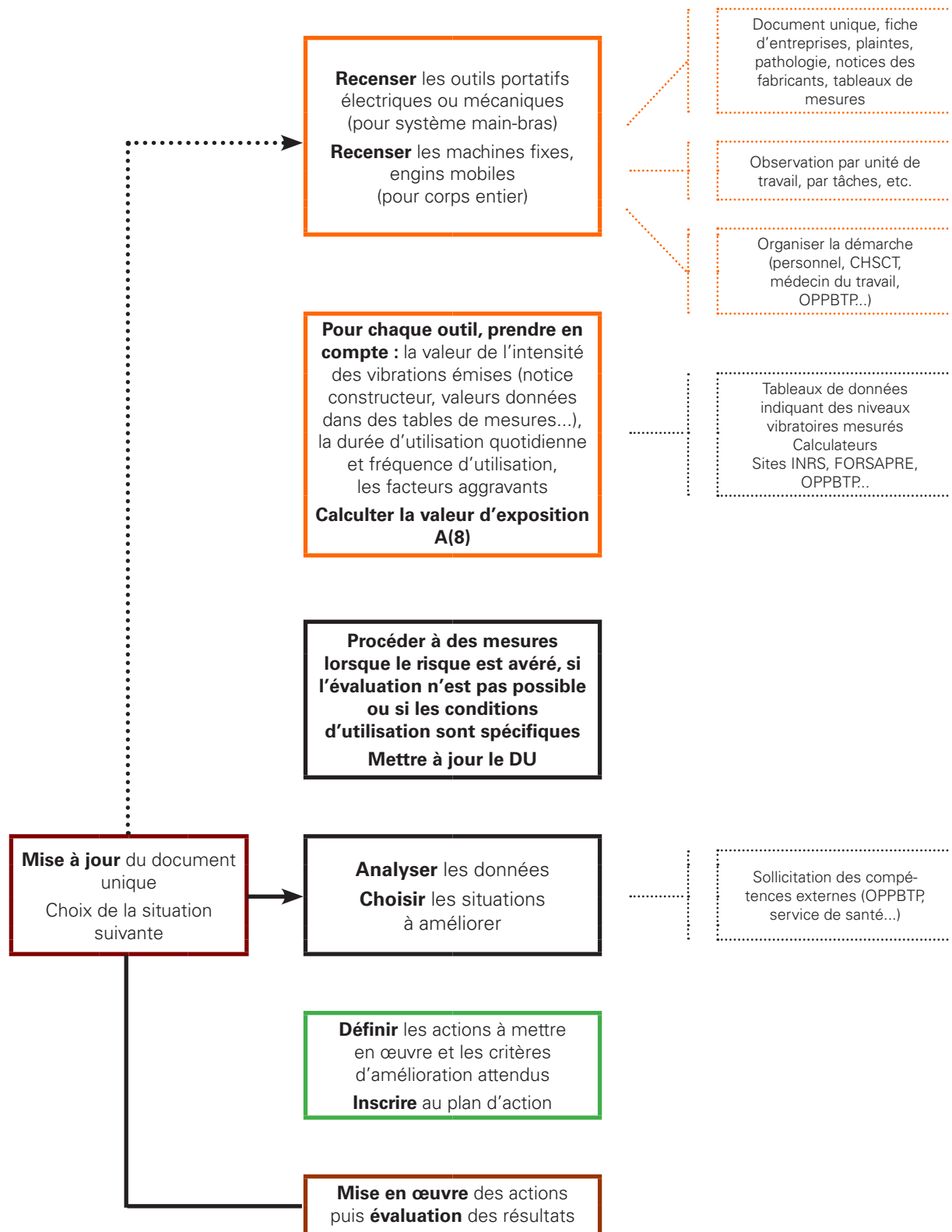
Démarche de prévention

L'objectif est d'aboutir à des situations dans lesquelles les salariés sont soumis aux valeurs d'exposition quotidiennes les plus basses possibles et sans atteindre les valeurs limites.

Agir sur l'intensité des vibrations et sur les durées d'exposition constitue les deux principaux axes d'actions.

La démarche de prévention peut se traduire par quatre niveaux d'actions :

- supprimer ou réduire les vibrations à la source (action prioritaire) ;
- réduire la transmission des vibrations résiduelles ;
- réduire la durée de l'exposition ;
- réduire les cofacteurs (efforts, postures, froid, aménagement des postes, vitesse...).



Quelques actions pour prévenir

Choisir du matériel et des outils adaptés aux tâches à réaliser et selon leur valeur vibratoire

Choisir le matériel accompagné de sa documentation et marqué CE en privilégiant :

- entre deux modèles équivalents la version antivibratile et les outils préconisés par le fabricant ;

- les dispositifs ou accessoires permettant de fixer ou de suspendre la machine sur un support (réduction de la transmission des vibrations, action sur les postures et sur la fatigue générée par le maintien et le poids de l'outil ;
- les matériels avec des poignées non glissantes, équipés de gâchettes.

Entretien du matériel et des outils selon les préconisations du fabricant

Agir sur les équipements de travail : substituer chaque fois que possible les tâches utilisant des outils électroportatifs ou pneumatiques produisant des vibrations par d'autres procédés en émettant moins ou pas, ou d'autres équipements.

Agir sur le temps d'exposition en organisant l'activité s'il subsiste des postes de travail ou des tâches exposant aux vibrations : par exemple, mettre en place une rotation entre salariés afin d'alterner périodes avec et sans vibrations. Si on ne peut affecter qu'un opérateur à ce poste de travail, définir une alternance des tâches ou faire réaliser des pauses régulières.

Le rythme des rotations, des alternances avec et sans vibrations, des pauses doit être défini en collaboration avec le CHSCT, le médecin du travail et doit tenir compte des conditions climatiques (froid et humidité notamment).

Organiser le poste de travail

Un bon aménagement du poste de travail :

- réduit le phénomène de résonance avec les matériaux et matériels sur lesquels on travaille (plan de travail ou un établi à hauteur d'homme, stable, fixe et ayant une bonne inertie, accessoires de maintien des pièces à façonner...) ;
- permet d'éviter des postures de travail difficiles (bras en hauteur et en extension, tronc ou membres en torsion...), un mauvais maintien du matériel (risque d'accident), des contractions musculaires et une sollicitation des articulations intenses. Par exemple utiliser pour le travail en hauteur une plate-forme de travail stable (PIRL, échafaudage, une PEMP...), réduire le nombre de tâches à effectuer dans les espaces confinés ou étroits.

Choisir des engins et des véhicules
(en fonction de la tâche et du terrain)

A chaque fois que cela est possible, éviter le risque d'exposition aux vibrations (par ex. : utiliser un engin télécommandé à distance).

Choisir un véhicule ou un engin équipé d'un siège à suspension (équiper ceux qui ne le sont pas avec avis du fabricant).

Former les conducteurs à l'utilisation de cet équipement.

Entretien du véhicule ou l'engin notamment :

- les éléments ayant un effet sur les vibrations conformément aux instructions du fabricant ;
- le siège anti vibratile.

Respecter les limites de charges et assurer une bonne qualité des voies de circulation et des surfaces de roulement.

Organiser l'activité et le temps de travail

Complémentaire aux mesures techniques de réduction du niveau de vibrations, améliorer les conditions de travail et diminuer l'exposition aux vibrations mécaniques nécessitent souvent d'agir sur le temps d'exposition (temps de conduite).

Ce type de mesure est indispensable si les résultats de l'évaluation dépassent les valeurs limites d'exposition.

Actions possibles en fonction des engins et véhicules concernés :

- mettre en place une rotation pour la conduite des engins qui génèrent le plus de vibrations ;
- définir une alternance des tâches ou faire des pauses fréquentes et régulières, si on ne peut affecter qu'un conducteur pour cette tâche ;
- la notion de pauses régulières est à retenir dans tous les cas ;
- il est recommandé de définir le rythme de travail, la durée des pauses, la durée maximale quotidienne de travail en collaboration avec le CHSCT et les services de santé au travail (SIST).

Informier le personnel sur les risques liés aux vibrations

Face à ce risque aux effets différés, il faut que les salariés (encadrement et opérateurs) soient :

- informés des risques immédiats mais surtout différés (informations générales sur ce risque et spécifiques pour les expositions corps entier et main-bras) ;
- associés aux mesures de prévention décidées après l'évaluation des risques (avec le CHSCT s'il existe).

Contacter la médecine du travail

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre les résultats de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

**Fiche 5. – Risques chimiques CMR et agents chimiques dangereux (ACD)
(art. R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail)**

Définition

Ce sont les substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, font l'objet d'une classification au titre des ACD (agents chimiques dangereux), y compris les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR – cancérigène, mutagène, reprotoxique).

Ils peuvent être :

- utilisés de façon volontaire (ou produits par mélange, par exemple) ;
- être émis au cours du travail (poussières, fumées, vapeurs, etc.) ;
- être associés à l'activité de l'entreprise par exemple dans certaines situations de coactivité ou d'environnement (exemples : chantier, activité du site sur lequel on intervient, gaz d'échappement, de circulation...).

Effets sur l'homme

Les substances chimiques ou leurs mélanges, sous forme de gaz, de liquide, de solide, peuvent provoquer des effets plus ou moins graves sur la santé en cas de contact unique ou répété avec la peau, par inhalation ou par ingestion.

Ces effets peuvent être :

- aigus, comme des irritations, brûlures, troubles de conscience, décès ;
- chroniques sur de nombreux organes (foie, reins, sang, poumons, système nerveux), allergies (eczéma, asthme, sinusites), pneumoconioses, cancers.

Certaines affections peuvent se manifester des années après l'arrêt de l'exposition.

Principales situations rencontrées dans le BTP

L'ensemble des professions du BTP est concerné et, sans être exhaustif, on peut distinguer les situations suivantes :

Expositions lors d'application ou lors de la mise œuvre de produits agressifs :

- produits noirs ;
- colles et résines, injection de mousses ;
- solvants et diluants ;
- décapants, dégraissants, détartrants, détergents... ;
- peintures et vernis ;
- ciments, coulis d'injections ;
- produits de traitements de bois et phytosanitaires.

Expositions à des agents dangereux lors de travaux sur des matériaux :

- poussières d'amiante (déconstruction, désamiantage, interventions sur matériaux amiantés...) ;
- poussières de silice (ponçage, découpe ou percement de béton, pierre, etc.) ;
- poussières de bois (travail du bois en atelier ou sur chantier, ponçage...) ;
- poussières ou vapeurs de plomb (couverture, décapage, enlèvement de peinture, remplacement de branchements EP...) ;
- vapeurs et fumées de soudage ;
- vapeurs et fumées de gaz d'échappement (ateliers, travaux à proximité d'engin ou d'équipements à moteur thermique...) ;
- gaz de décomposition organique (travaux en égouts, terrassement...).

Caractérisation

Lorsqu'un lien direct entre l'exposition à certains ACD et l'apparition de certaines affections est reconnu (tableaux de maladies professionnelles du régime général ou agricole de la sécurité sociale), des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) peuvent être établies.

Ce sont des niveaux de concentration dans l'atmosphère qui ne doivent pas être dépassés afin de préserver la santé des travailleurs. Ces valeurs limites sont :

- soit contraignantes (par exemple : poussières de bois, amiante, plomb, benzène...) ;
- soit indicatives (par exemple : acide phosphorique, acide nitrique...).

Elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou brèves (VLCT [15 minutes]). (consulter : valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques en France, ED 984, INRS, 2007).

Evaluer le risque

Plusieurs méthodes permettent d'estimer le risque chimique. L'OPPBTP et le GNMST BTP ont développé LARA-BTP (outil d'évaluation du risque chimique pour le BTP).

Les étapes sont les suivantes :

1. Faire l'inventaire de tous les agents chimiques dangereux utilisés dans l'entreprise.

Cette phase est importante car les ACD comprennent les produits qui :

- font l'objet d'une classification européenne harmonisée (ceux étiquetés) ;
- non classées au niveau européen (non étiquetés), sont susceptibles de présenter un danger (santé, sécurité...) ;
- contiennent certains composés chimiques (silice, amiante, poussières de bois...), présentant un danger pour la santé.

Conseil : voir les informations sur l'étiquetage, sur la FDS (fiche de données de sécurité) de chaque produit et demander l'aide du médecin du travail.

2. Estimer les quantités utilisées (ou produites par les travaux).
3. Identifier leurs dangers en utilisant notamment l'étiquetage et les fiches de données de sécurité (FDS).
4. Prendre en compte pour chaque produit :
 - les modes opératoires (par exemple : application par pulvérisation, manuelle...) ;
 - la durée et de la fréquence d'exposition ;
 - les conditions d'utilisation (environnement, coactivité, situation de travail en intérieur ou extérieur...).
5. Estimer le niveau de risque.
6. Prendre en compte des moyens de prévention existants.
7. Evaluer le risque et intégrer les résultats dans le document unique d'évaluation des risques.

Démarche de prévention

La prévention doit s'appuyer sur une démarche permettant la mise en œuvre simultanée d'actions de natures différentes déterminée à partir de l'évaluation des risques chimiques.

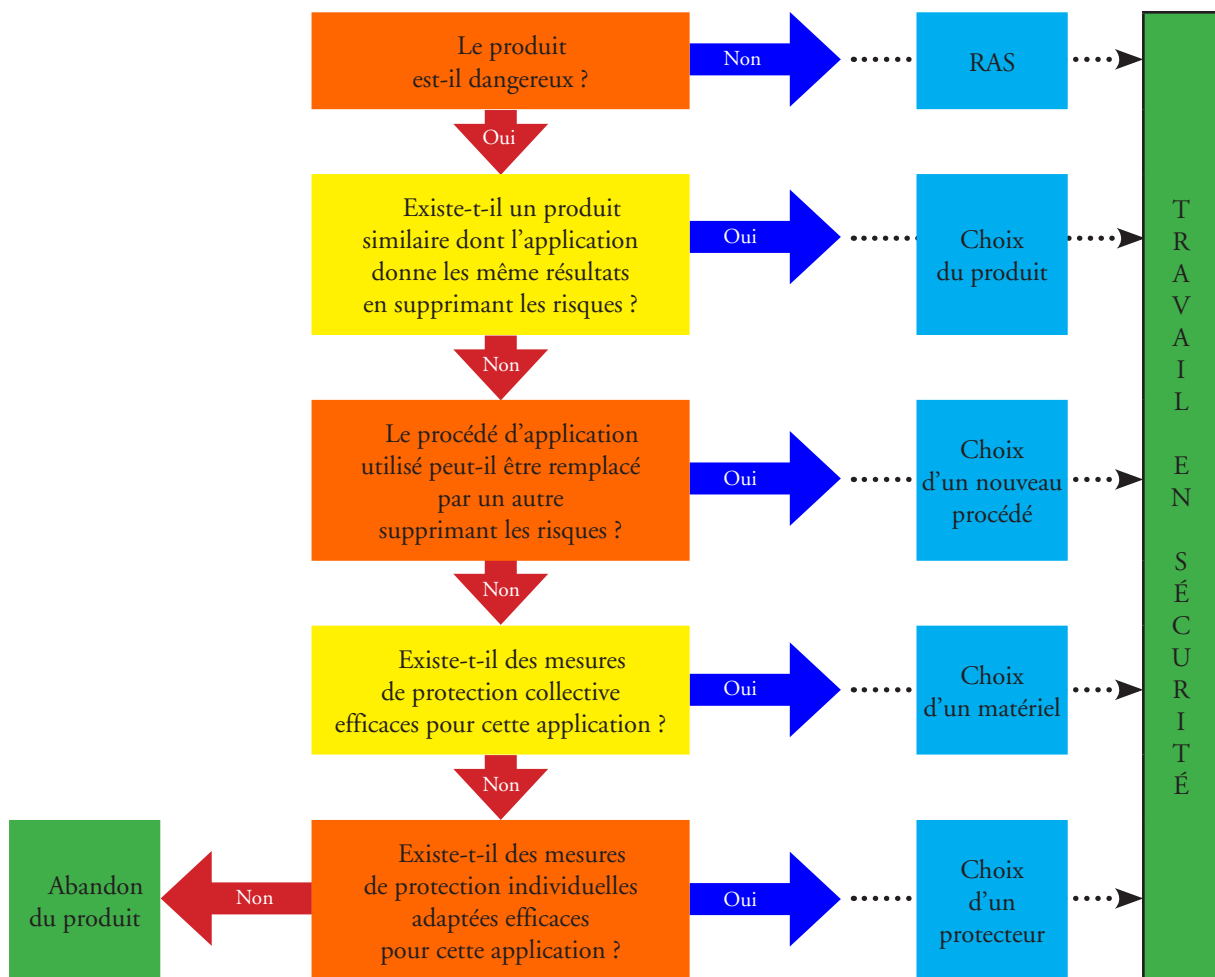
La mesure à privilégier, car la plus efficace, est la suppression du risque par la substitution de l'agent dangereux (soit en le remplaçant par un agent non ou moins dangereux, soit en modifiant le procédé de travail par un autre non ou moins dangereux).

Les mesures visant à réduire le risque n'interviennent que lorsque la substitution n'a pas été possible.

Exemple d'une stratégie d'action pour la prévention

La démarche de prévention en présence d'un produit dangereux découle de l'application des principes généraux de prévention.

L'organigramme ci-dessous montre les différentes étapes successives.



Quelques exemples d'actions possibles

Nota. – En ce qui concerne spécifiquement les chantiers (stockage, élimination et évacuation des déchets, coactivité lors de la mise en œuvre des produits, secours) les dispositions arrêtées à la conception par le maître d'œuvre et le coordonnateur SPS dans le plan général de coordination (PGC SPS) doivent être reprises dans le PP SPS et validées en accord avec le coordonnateur SPS.

Pour les chantiers non soumis à coordination, définir les mesures dans le plan de prévention avec l'entreprise utilisatrice et pour les chantiers réalisés par une seule entreprise, prendre en compte les indications figurant dans la fiche de données de sécurité.

Organiser les chantiers et les postes de travail en privilégiant la prévention collective

La démarche proposée s'applique aussi bien pour l'entreprise que pour une opération de construction (pour ce dernier cas, la mettre en œuvre dès la préparation de l'opération : rédaction du PPSPS à partir des indications du plan général de coordination ou rédaction du plan de prévention). L'entreprise lors de la prise en compte des prescriptions du CCTP pourra proposer des produits équivalents et moins dangereux pour la santé.

Identifier :

- les produits chimiques à mettre en œuvre (pièces écrites du dossier d'appel d'offres du chantier) ;
- les risques spécifiques à ces produits chimiques ;
- les risques liés à ceux utilisés habituellement (lecture de l'étiquette, collecte des FDS).

Privilégier l'utilisation des produits les moins dangereux (exemple : primaires en phase aqueuse ou en émulsion plutôt que produits en phase solvantée...).

Limiter la quantité de produits présents sur chantier et aux postes de travail (agir sur les conditionnements, les livraisons et le stockage).

Organiser le travail en limitant les risques liés à la mise en œuvre des produits :

- privilégier les techniques d'application émettant le moins possible de produit dans l'atmosphère ;
- utiliser à chaque fois que possible une aspiration à la source (ou système en vase clos en poste fixes tels que les ateliers) ;
- à défaut, prévoir des dispositifs d'isolement autour de la zone de travail (balisage, bâchage, par exemple) lors de travaux de pulvérisation.

Limiter le nombre de personnes exposées.

Garantir une bonne ventilation (naturelle ou mécanique) de la zone de travail.

Si des risques persistent, compléter avec des équipements de protection individuelle et s'assurer de leur port.

Fournir les équipements d'hygiène nécessaires, notamment les produits de nettoyage corporel.

Organiser le nettoyage des outils, des zones de travail et l'évacuation des déchets.

Rédiger les consignes de sécurité dans une notice de poste et la commenter au personnel.

Ventiler le poste de travail

L'accumulation de poussières, de gaz et de vapeurs de produits chimiques dangereux dans l'atmosphère crée des risques d'intoxication, d'asphyxie, d'inflammation ou d'explosion.

Pour prévenir ces situations on peut soit :

- ventiler naturellement en utilisant ou en créant des ouvertures dans l'ouvrage permettant d'induire un courant d'air naturel traversant le poste de travail (ouverture de portes et fenêtres, détuilage...) ;
- mettre en place une ventilation forcée (notamment lorsque la ventilation naturelle est insuffisante ou lorsque les produits mis en œuvre le nécessitent – FDS, configuration des locaux, conditions climatiques...) ;
- selon la nature et la densité des polluants, des mesures combinées (extraction/soufflage) peuvent s'avérer nécessaires et en cas de présence de produit explosif (gaz, vapeur, poussière), cet équipement doit être de qualité antidéflagrante (conformité ATEX – atmosphère explosive).

Par ailleurs :

- traiter les émissions ponctuelles de polluants (poste de travail de collage, soudage ...), par une extraction au plus près de la source d'émission avec un dispositif assurant un renouvellement d'air (de l'ordre d'au moins 4 volumes de la pièce/heure et de 10 à 20 volumes de la pièce/heure lorsque l'émission du polluant se fait sur de grandes surfaces, opération de séchage de peintures, par exemple) ;
- contrôler le fonctionnement de l'équipement de ventilation et la qualité de l'air (notamment en enceintes confinées ou bien lorsque la teneur dans l'atmosphère de certains produits volatiles peut augmenter rapidement – par exemple : cuves, égouts, tunnels, galerie, parking...) coupler,

par exemple, à un système d'alerte en cas de panne ou de dépassement des valeurs limites santé et inflammabilité (détecteurs, mesure de la qualité de l'air...).

Définir une zone de stockage

D'une manière générale :

- définir le type d'emplacement nécessaire : généralement fonction de la nature, de la quantité et du conditionnement des produits à stocker et de l'espace disponible notamment sur chantier ;
- déterminer le lieu de stockage (accessible aux véhicules de livraisons, aux équipements de levage et de manutention, notamment pour les volumes importants, à l'écart des postes de travail et des sources d'ignition et facilement accessible aux secours) ;
- définir les équipements nécessaires, par exemple : sol imperméable afin d'éviter une pollution en cas de dispersion accidentelle (ou bac de rétention), ventilation (exemple : entrées d'air assurant une circulation d'air naturelle ou mécanique), équipements de stockage et de manutention adaptés aux produits et aux conditionnements, qualité de l'équipement électrique ;
- équipements de secours et d'incendie : disposer de moyens d'extinction adaptés aux produits stockés (volumes et nature), de substances absorbantes... ;
- mettre en place les signalétiques de danger, d'obligation (notice de poste), et d'interdictions (exemple : ne pas fumer).

Sécuriser le stockage et les reconditionnements (transvasement) des produits chimiques

Analyser les risques liés aux dangers des produits chimiques stockés :

- prendre en compte les règles spécifiques de stockage mentionnées sur l'étiquette et la FDS ;
- s'assurer que les locaux sont ventilés et permettent de respecter les conditions de température prévues par les fabricants ;
- organiser l'accès au stockage et aux actions de transvasement :
 - afficher les consignes de sécurité (accès et opérations de transvasement) ;
 - déterminer le personnel autorisé à pénétrer dans les lieux de stockage et à manipuler les produits ;
 - transmettre au personnel ces informations et règles de sécurité (notice de poste) ;
 - étiqueter les récipients avant départ sur chantier (contacter les fabricants pour étiquettes).

Limiter les risques liés au stockage (ranger les produits par famille en séparant les familles incompatibles et éviter les superpositions, les empilages...).

Limiter les risques liés aux transvasements en utilisant des équipements spécifiques (fûts sur bac de rétention, bacs de versement...), des récipients résistant à la nature des produits. De plus, fournir les protections individuelles adaptées, s'assurer de leur port et veiller à la présence de substance absorbante et d'extincteur à proximité des aires de transvasement.

Prévenir les risques liés à l'évacuation des déchets et au transport des ACD

Les résidus de colles, peintures, solvants et leurs emballages souillés, etc. sont classés déchets dangereux. Ils ne peuvent pas, sauf dispositifs très particuliers, être triés pour être évacués dans les bennes présentes sur site.

On peut par exemple filmer les divers résidus, récipients, emballages vides, mettre en place au dépôt un tri sélectif de ces produits dans les bennes ou conteneurs affectés (appliquer les mesures prévues sur chantier si elles existent) et organiser leur évacuation vers des centres agréés ou les faire reprendre par les fournisseurs.

Assurer la sécurité lors du transport par véhicules utilitaires selon les cas (par exemple : équipement en extincteurs, cloison rigide occupant toute la section du véhicule, compartiment à matériaux avec ventilation haute et basse (de section 20 cm × 20 cm) pouvant être complétée par un extracteur sur le toit, compartiment distinct, ventilé et ignifuge ouvrant sur l'extérieur, étagères formant rétention, systèmes d'arrimage efficaces des conditionnements, règles de stationnement des véhicules contenant des produits dangereux à l'abri du soleil direct et les lieux non ventilés.

La fiche OPPBTP C4 F01 10 peut être consultée.

Mettre à disposition des équipements et des moyens d'hygiène

La qualité et l'accessibilité permanente aux moyens d'hygiène est indissociable de l'emploi des produits chimiques, notamment l'accès à l'eau pour pouvoir se laver (éviter des lésions graves de la peau et des muqueuses, contamination lors des repas, lavage en cas de secours).

Proscrire le stockage de produits chimiques dans les toilettes, lavabos, douches, vestiaires et réfectoires.

Mettre en œuvre des dispositions spécifiques en cas d'utilisation de système à réserve d'eau (chantiers de courte durée ou mobiles).

Mettre à disposition des équipements collectifs d'hygiène (tels que prévus par le code du travail et l'arrêté du 23 août 1947 et travaux en égout) et gérer le nettoyage de ces locaux et équipements.

Porter une attention particulière à la qualité des équipements mis à disposition : eau chaude/eau froide réglable, produits de nettoyage corporels appropriés aux salissures des produits, armoires ventilées double compartiment conseillées, table, chaises, réfrigérateur, point d'eau, moyens de réchauffage des plats, W.-C. et urinoirs...

- pour les chantiers soumis à coordination SPS, prendre connaissance des dispositions prévues au plan général de coordination (jointes aux pièces d'appel d'offres) ;
- pour les chantiers ou travaux se déroulant dans un site en activité, non soumis à désignation d'un coordonnateur SPS, prévoir ces dispositions avec le client lors de l'établissement du plan de prévention ;
- pour les travaux de courte durée ou si l'activité amène les salariés à se déplacer sur plusieurs lieux de travail différents au cours d'une journée, adapter les moyens à une telle organisation et s'assurer de leur efficacité.

Informers les salariés sur les mesures d'hygiène

L'information des salariés sur l'importance à accorder à l'hygiène corporelle est essentielle. Un manque d'hygiène lors de l'utilisation de produits chimiques et en cas de travaux salissants augmente les risques pour la santé car la pénétration des produits dans l'organisme est favorisée.

Définir le contenu de l'information selon les types de produits utilisés (avec votre CHSCT ou à défaut par les représentants du personnel, le médecin du travail, le conseiller prévention OPPBTP).

Organiser l'information lors de l'accueil, à l'occasion de campagnes d'information, de 1/4 heure sécurité, à chaque occasion spécifique (produit nouveau, travaux en environnement particulier ou inhabituel).

Utiliser et entretenir les équipements de protection individuelle (mains, yeux, visage)

Le confort et le ressenti facilitant l'acceptabilité et le port des équipements de protection individuelle cités, il est conseillé de ne retenir que des articles normalisés, de faire participer les salariés au choix et de respecter les indications du fabricant relatives aux limites d'utilisation et à l'entretien. L'affectation à titre individuel de ces équipements est également un élément favorable.

Des informations complémentaires sont disponibles dans le dossier EPI (site internet l'OPPBTP) http://www.oppbtp.fr/documentation/fiches_epi_metiers et la fiche prévention – OPPBTP A2F0311 Protections individuelles des yeux et du visage).

- utiliser des gants conçus pour manipuler des produits chimiques et adaptés aux risques encourus dans votre activité. Les modèles doivent porter le symbole de protection normalisé. Il est nécessaire de prévoir un stock suffisant avec des tailles différentes ;
- utiliser lunettes et écrans faciaux (protection des yeux et du visage) en privilégiant les équipements normalisés qui peuvent s'ajuster au plus près du visage selon la morphologie de l'opérateur et organiser leur entretien après chaque fin de poste et dans la durée (coffret, étui...) ;
- utiliser des vêtements de protection ou des combinaisons (notamment celles à usage unique) normalisés (de tailles adaptées à la morphologie des opérateurs ; meilleurs confort et mobilité) ;
- organiser et gérer l'entretien des vêtements de protection (interne à l'entreprise, société spécialisée...).

Choisir, utiliser et entretenir les équipements de protection individuelle respiratoire

Selon le risque (gaz ou poussières) dont on doit se protéger, les tâches à réaliser, leur durée, les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, plusieurs choix sont possibles parmi les types d'équipements proposés par les fabricants. Voici quelques critères de choix (en dehors du confort qui est primordial) :

- les combinaisons intégrant une cagoule avec système à adduction d'air (confort, apport d'air frais, ventilation complète du corps, régulation de la température de l'air...) ;
- les cagoules à adduction d'air (pas de harnais de maintien, conviennent pour des actions longues et des travaux intenses...) ;
- les masques panoramiques avec système à ventilation assistée (confort, bonne visibilité grâce aux visières larges...) ;
- les demi-masques réutilisables à filtre facial ou latéral assurent également une bonne respirabilité (interventions courtes avec une activité peu soutenue...) ;
- demi-masques FFP3 avec soupape (pour des activités de contrôle, de diagnostic ou de très courtes durées, avec un niveau d'exposition faible). Ce type de masque ne convient pas pour les gaz et vapeurs de produits chimiques.

Retenir les cartouches filtrantes adaptées à la nature chimique des polluants à filtrer (par exemple : gaz, poussières, solvants, fumées, aérosols...).

Utilisation des équipements de protection respiratoire :

- assurer une formation pratique préalable à toute personne amenée à utiliser un appareil de protection respiratoire ;
- organiser le travail de façon à prévoir des temps de récupération ;
- veiller au remplacement régulier des cartouches filtrantes (respecter les indications de la notice) ;
- organiser la mise en charge des batteries pour les modèles à ventilation assistée ;
- prendre connaissance dans la notice des consignes du fabricant relatives aux limites d'utilisation et à l'entretien des équipements de protection respiratoire (notamment nettoyage et désinfection après chaque utilisation).

Entretien des appareils de protection respiratoire :

- établir une fiche de suivi pour les équipements qui ne sont pas à usage unique, en se référant aux instructions du fabricant (des modèles de fiches d'entretien sont disponibles sur le site de l'OPPBTP) ;
- ranger les équipements dans un local sec et propre si possible dans leur emballage d'origine ;

- réaliser les vérifications générales périodiques annuelles, selon les indications du fabricant et consigner les résultats dans le registre de sécurité.

Informer et former le personnel des risques liés aux produits chimiques utilisés

L'objectif est que les salariés connaissent les dangers et soit avertis des précautions à prendre lors de l'utilisation de produits dangereux.

Ces formations et informations doivent être dispensées lors de l'accueil dans l'entreprise et/ou sur le chantier et renouvelées périodiquement et en cas d'utilisation d'un nouveau produit :

- présenter aux salariés les dangers des produits utilisés et les mesures de prévention (collectives et individuelles) à adopter pour leur manipulation et mise en œuvre. Compléter par la connaissance des produits de nettoyage, des mesures d'hygiène à adopter, de celles destinées à éviter un incendie, des consignes de secours, des règles de gestion des déchets... ;
- établir et diffuser des consignes d'utilisation (notice de poste).

Celle-ci peut être établie à l'aide du logiciel LARA-BTP et elle doit être commentée, diffusée aux salariés concernés. Son affichage dans les locaux où l'on utilise les produits lorsque cela est possible ou en complément des signaux d'obligation en rapport avec les consignes est un plus.

Organiser les premiers secours

Pour disposer sur les lieux de travail des informations et moyens nécessaires pour assurer des premiers secours rapides et efficaces en cas d'accident, d'intoxication, de feu ou brûlures, il convient :

- d'étudier les risques potentiels liés aux produits chimiques utilisés et stockés à partir des données figurant dans les fiches de données de sécurité (risques en cas de contact et d'ingestion, risques incendie, d'explosion, en cas d'épandage accidentel...) ;
- d'informer le personnel des risques et des consignes de secours ;
- de former le personnel aux premiers secours et à la lutte incendie adaptée aux ACD ;
- d'informer les services de secours (notamment des spécificités des produits utilisés et présents sur le chantier et dans les laboratoires d'entreprise) ;
- de mettre à disposition les moyens de secours habituels (moyens d'appel, trousse de premiers secours ...) et des moyens complémentaires pour des accidents d'ordre chimique (par exemple : accès facile aux lavabos ou aux douches en cas de projection sur les mains ou le visage ou sur le corps, mise à disposition de douche oculaire, rince œil...).

Contacteur la médecine du travail

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre les résultats de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

Autres nuisances

Pour ce qui concerne les mesures de prévention à mettre en œuvre vis-à-vis de risques spécifiques tels que ceux liés aux travaux sur bois, sur matériaux amiantés, sur des matériaux en plomb ou contenant du plomb, de soudage, décapage acier, de peintures, colles et résines, informations et conseils concernant le ciment, les risques des travaux en égout ... les sites OPPBTP, FORSAPRE et INRS vous permettent d'accéder à de nombreuses informations et conseils.

Publics particuliers

Ne pas affecter :

- les femmes enceintes à des postes exposant à des substances toxiques pour la reproduction ou à des risques spécifiques tels le benzène ou le plomb (envisager des changements de poste pendant la grossesse et le congé post-natal) ;

- les salariés intérimaires et sous CDD à des agents chimiques (liste : art. D. 4154-1 du code du travail) ;
- les jeunes travailleurs à certains produits (CMR) nocifs en raison de l'impact sur le développement du jeune. Des dérogations sont possibles, délivrées par l'inspection du travail pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage et les élèves de l'enseignement technique.

Fiche 6. – Activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 du code du travail)

Définition

Un milieu hyperbare est un milieu subaquatique ou sec où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Effets sur l'homme

Le travail en milieu hyperbare peut entraîner des incidents ou des accidents susceptibles d'engendrer des effets allant de la simple gêne au niveau des oreilles jusqu'au décès.

On distingue quatre niveaux de gravité parmi les accidents dus à un milieu hyperbare :

- niveau 1 : les incidents (tout dysfonctionnement de la procédure hyperbare sans dommage...) ;
- niveau 2 : les accidents dit « de type I » considérés comme « bénins » (accidents cutanés liés à l'apparition de bulles de gaz dans les capillaires sous cutanés, accidents ostéo-arthro-musculaires qui peuvent évoluer en ostéonécrose dysbarique [tableau de maladie professionnelle n° 29]...) ;
- niveau 3 : les accidents dit « de type II » considérés comme sérieux (accidents vestibulaires : blocages circulatoires par des bulles d'azote, accidents cérébraux dus à des troubles circulatoires, accidents de la moelle épinière...) ;
- niveau 4 : les accidents en plongée (par exemple : effets psychologiques dus au défaut de visibilité ou à de forts courants, des accidents par noyade, des vertiges dus au découpage sous l'eau...).

Caractérisation du risque

Le risque existe dès lors que la pression est supérieure à une pression de 100 hPa.

Cependant, les conditions de travail peuvent être appréciées différemment par les travailleurs selon des facteurs tels que :

- les conditions d'entrée et de sortie du poste de travail (habillage/déshabillage, nature et port d'équipement EPI, douches répétitives, compression/décompression) ;
- les conditions environnementales d'exercice spécifiques au métier (température, vitesse du courant, houle...) ;
- la profondeur, la fréquence et le temps d'exposition à une pression supérieure à 100 hPa ;
- les dangers du milieu de travail : obscurité, isolement, présence d'animaux ou de végétaux dangereux ;
- les peurs du travailleur, la capacité individuelle de lutte contre la narcose.

Evaluer les risques

L'évaluation des risques doit prendre en compte, *a minima* :

- les risques liés à l'hyperbarie (maîtrise des techniques et des gaz) ;
- les risques dus aux techniques des travaux réalisés ;
- les facteurs aggravants et notamment les risques spécifiques liés à l'environnement dans lequel les travaux sont réalisés ;
- ...

Transcrire les résultats dans le document unique et dans le manuel de sécurité hyperbare. L'article R. 4461-3 donne des indications sur les éléments de l'évaluation à consigner dans le document unique.

Démarche de prévention

Pour définir les mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail :

- procéder à une analyse des postes de travail ;

- s'appuyer sur des entretiens avec les scaphandriers à propos des difficultés particulières des chantiers ;
- prendre en compte ces questions lors des réunions de CHSCT ;
- tenir compte de l'avis du médecin du travail.

L'employeur désigne une personne chargée d'assurer la fonction de conseiller hyperbare (art. R. 4461-4) qui notamment participe à l'évaluation des risques.

Actions possibles découlant des principes de cette démarche

1. Agir sur l'organisation du travail :

- planifier les opérations en intégrant la prévention et les conditions de travail comme indiqué dans le code du travail, par exemple : désigner un conseiller à la prévention hyperbare et établir un manuel de sécurité hyperbare ; les interventions et travaux en milieu hyperbare ne peuvent être effectuées par une personne seule sans surveillance ;
- exécuter les opérations en respectant les procédures établies ;
- contrôler les modes opératoires et relever les dysfonctionnements (situations dégradées, incidents, accidents) ;
- analyser et exploiter les dysfonctionnements pour conduire à des améliorations.

2. Améliorer les conditions d'exécution des travaux :

- faire certifier l'entreprise (disposition réglementaire) : la certification est une procédure itérative qui contribue à la mise en place de l'amélioration continue ;
- intégrer les scaphandriers dans le parcours de professionnalisation : promouvoir les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle contribue à une meilleure productivité ;
- organiser le maintien des connaissances et des compétences des travailleurs ;
- assurer une veille technique sur le matériel et mise en œuvre des techniques les plus performantes pour faciliter le travail ;
- suivre l'évolution régulière de l'état de santé des travailleurs (surveillance médicale renforcée des scaphandriers) ;
- mettre en place :
 - des procédures d'intervention et de secours ;
 - un dispositif retour d'expérience pour permettre les corrections (relevé des situations techniquement dégradées, accidentelles, d'urgence, de secours et de survie).

3. Améliorer le cadre temporel du travail.

Les actions d'amélioration des conditions de travail à mettre en place dépendent des facteurs suivants :

- les conditions de vie avant la plongée (présence d'un local chaud, sec, propre situé à proximité du site de plongée, trajets domicile-travail du week-end, mode d'hébergement en cas de travail en déplacement...) ;
- la détermination du temps du travail en plongée (maxi : 3 heures) en fonction d'indicateurs tels que courants, houle, température de l'eau, le poids des outils, émission de bruit, de vibrations...) ;
- la fatigue ou la gêne des scaphandriers : existence de plaintes relatives à la fatigue ou à la gêne, effets dus au travail posté avec rotations des postes, aux relations interpersonnelles, organisation permettant une passation de consignes...) ;
- les types d'horaires (conditionnés par les marées, les mouvements des navires, les activités portuaires, les autorisations d'heures de tir de mine, travail de nuit, en 3 × 8...) ;
- le rythme de travail qui peut être perturbé ou imposé par des éléments extérieurs (consignation des zones de travaux par rapport à l'exploitation, circulation par voies d'eau...).

4. Gérer les coactivités ou les contraintes dues aux tiers.

Les interactions du poste de travail avec son environnement sont génératrices de difficultés pour les travailleurs telles que : augmentation des efforts de palmage, contraindre les postures ou détériorer les conditions d'entrée et de sortie de l'eau, interventions diverses sur la roue de coupe des tunneliers ...

- principales coactivités : activités sur les quais, liées à la navigation, contraintes d'exploitation du site : travaux simultanés, passage de navires, zone de roulage, activités de pêche notamment les filets dérivants, réseaux de desserte insulaire, risques liés aux produits toxiques ou pyrotechniques, aux déchets, risques liés aux épaves, aux effluents industriels ;
- la coactivité comprend aussi la présence de travailleurs indépendants, d'intérimaires (spécialisés dans les travaux hyperbares), la mise à disposition d'appareils de levage, de navigation... ;
- les tiers jouent un rôle important et leur attitude contribue à la sérénité des opérations : riverains (cohabitation des travaux, libération des zones de vie...), reportages divers, surveillant de travaux...), tous contribuent selon leurs attitudes à la sérénité des opérations.

L'analyse et la gestion des coactivités doit être prise en compte par le dispositif de coordination SPS mis en place par le maître d'ouvrage, dès l'étude. D'autre part lorsque un chef de l'entreprise utilisatrice fait intervenir une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant, il assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend, et de celles prises par le chef de l'entreprise extérieure ou le travailleur indépendant (art. R. 4511-1 et suivants, et R. 4461-11 du code du travail).

5. Supprimer ou réduire les contraintes physiques :

- agir sur les poids des équipements de travail (notamment ceux manutentionnés manuellement en plongée) ; sinon réduire le temps de travail pour l'utilisation des matériels de plus de 15 kg ;
- choisir des équipements de travail et des méthodes émettant le moins de bruit et de vibrations possibles (les ondes sont transmises dans l'eau sans amortissement notable et le port des EPI classique n'est pas suffisant pour pallier les dommages occasionnés par ces ondes) ;
- les agressions du milieu créant des conditions pénalisantes : température, qualité des effluents, pollution, toxicité ou inflammabilité de l'air, radioactivité, faune ou flore toxique ou dangereux.

6. Suivre l'état de santé des travailleurs.

Toute personne travaillant en milieu hyperbare justifie d'une SMR (surveillance médicale renforcée) avec des examens cliniques et paracliniques prévus par la réglementation :

- avant affectation au poste :
 - examen médical de non contre-indication par le médecin du travail ;
 - examens complémentaires obligatoires : épreuves fonctionnelles respiratoires, électrocardiogramme au repos et à l'effort, audiogramme avec impédancemétrie, électroencéphalogramme, bilan biologique, bilan radiologique des hanches, des épaules, des genoux, du thorax, examen dentaire, test de compression en caisson jusqu'à 2,2 bars.
- renouvellement : tous les 6 ou 12 mois en fonction de l'âge (la plupart de ces examens sont répétés lors des visites périodiques).

7. Répondre aux sollicitations psychologiques.

La peur et l'insatisfaction des conditions de vie ont été identifiées comme engendrant des sollicitations notamment psychologiques dans la population des scaphandriers. La peur peut perturber la vigilance centrée sur le travail, générée par le défaut de visibilité, la nature du milieu, les animaux, la flore toxique ou dangereux, l'inconnu du milieu dans lequel on évolue..., la courte durée des chantiers, l'éloignement des domiciles qui contraint à se loger et se nourrir sur place, dans des conditions parfois déséquilibrées qui entament la faculté de récupération et engendrent une insatisfaction des conditions de vie.

Il convient de cerner les conditions de réalisation du travail à l'origine de ces deux éléments et de rechercher des réponses adaptées.

Ce type d'action est à développer avec le médecin du travail et le CHSCT.

8. Eviter ou limiter les risques de blessures ou d'accidents.

Les procédures et leurs paramètres retenus pour les différentes méthodes d'intervention ou d'exécution de travaux sont fixés par un arrêté spécifique qui précise notamment :

- les durées d'intervention ou d'exécution des travaux tenant compte de l'exposition du travailleur ;
- les gaz ou mélanges gazeux respiratoires autorisés ;
- les caractéristiques et conditions d'utilisation des appareils respiratoires ;
- les procédures et moyens de compression et de décompression ;
- les prescriptions d'utilisation applicables aux enceintes pressurisées habitées, notamment aux caissons de recompression, aux systèmes de plongées à saturation, aux caissons hyperbares thérapeutiques, aux tourelles de plongées, aux bulles de plongées et aux caissons hyperbares des tunneliers ;
- la composition des équipes lorsque il est nécessaire que celles-ci soient renforcées pour tenir compte des méthodes et conditions d'intervention ou d'exécution de travaux particulières, en milieu hyperbare ;
- les méthodes d'intervention et d'exécution de travaux.

9. Organiser les secours.

Les arrêtés d'application prévoient les procédures de secours et la conduite à tenir devant les accidents liés à l'exposition au risque hyperbare.

Traitement en urgence et adapté des accidents d'hyperbarie : la recompression d'urgence sur chantier hyperbare est faite par du personnel non médical mais formé.

Participer à la mise en place des dispositifs de suivi postexpositions ou postprofessionnels.

Arrêté du 28 mars 1991 définissant les recommandations aux médecins du travail chargés de la surveillance médicale des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

Publics particuliers

Il est interdit d'affecter des femmes enceintes à des postes de travail exposant à une pression relative supérieure à 100 hectopascals, des jeunes travailleurs de moins de 18 ans à tous travaux en milieu hyperbare, sauf dérogation pour les élèves et apprentis.

Avertissement

De nouvelles mesures réglementaires sont en cours de finalisation. Il conviendra de les prendre en compte dès leur publication.

Certaines actions possibles en application des principes généraux de prévention sont détaillées aux pages 5 et 6 de la fiche de sécurité H2 F16 O2 de l'OPPBTP rédigée avec la collaboration des médecins du travail.

Fiche 7. – Travail de nuit
(art. L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail)

Définition

Le travail de nuit est encadré réglementairement principalement par :

- la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui donne les principales définitions applicables (travail posté, travail de nuit...) et fixe les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- le code du travail : articles L. 3122-29 et suivants et articles R. 3122-8 et suivants.

Tout travail ayant lieu entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Un travailleur de nuit est un salarié qui :

- soit effectue habituellement au moins 3 heures de travail quotidien pendant ces périodes, au moins deux fois par semaine ;
- soit accompli un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence fixée par une convention ou un accord collectif de travail étendu.

En l'absence de convention ou d'accord, le travailleur de nuit est défini réglementairement comme celui qui accomplit 270 heures sur une période de 12 mois consécutifs.

L'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics ⁽¹⁾ reprend ces définitions et prévoient la possibilité de substituer, notamment par accord d'entreprise, à la période 21 heures – 6 heures une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures et incluant la période comprise entre 24 heures et 5 heures

Effets sur l'homme

Plusieurs effets sont identifiés sur la santé des salariés dus aux perturbations du rythme biologique correspondant à 24 heures (espace de temps comprenant un jour et une nuit) :

- troubles du sommeil ;
- fatigue, baisse de la vigilance (par ex. physiologiquement sensible vers 3 heures du matin) ;
- consommation plus élevée de médicaments (pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé), d'excitants tels que café, alcool... ;
- troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets d'éventuels problèmes de surpoids ;
- risques cardio-vasculaires accrus (surpoids, hypertension artérielle) ;
- troubles de l'humeur, irritabilité ;
- désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial ;
- probabilité plus élevée de cancers ;
- chez les femmes enceintes (risque plus élevé de prématurité et fausses couches).

Démarche de prévention

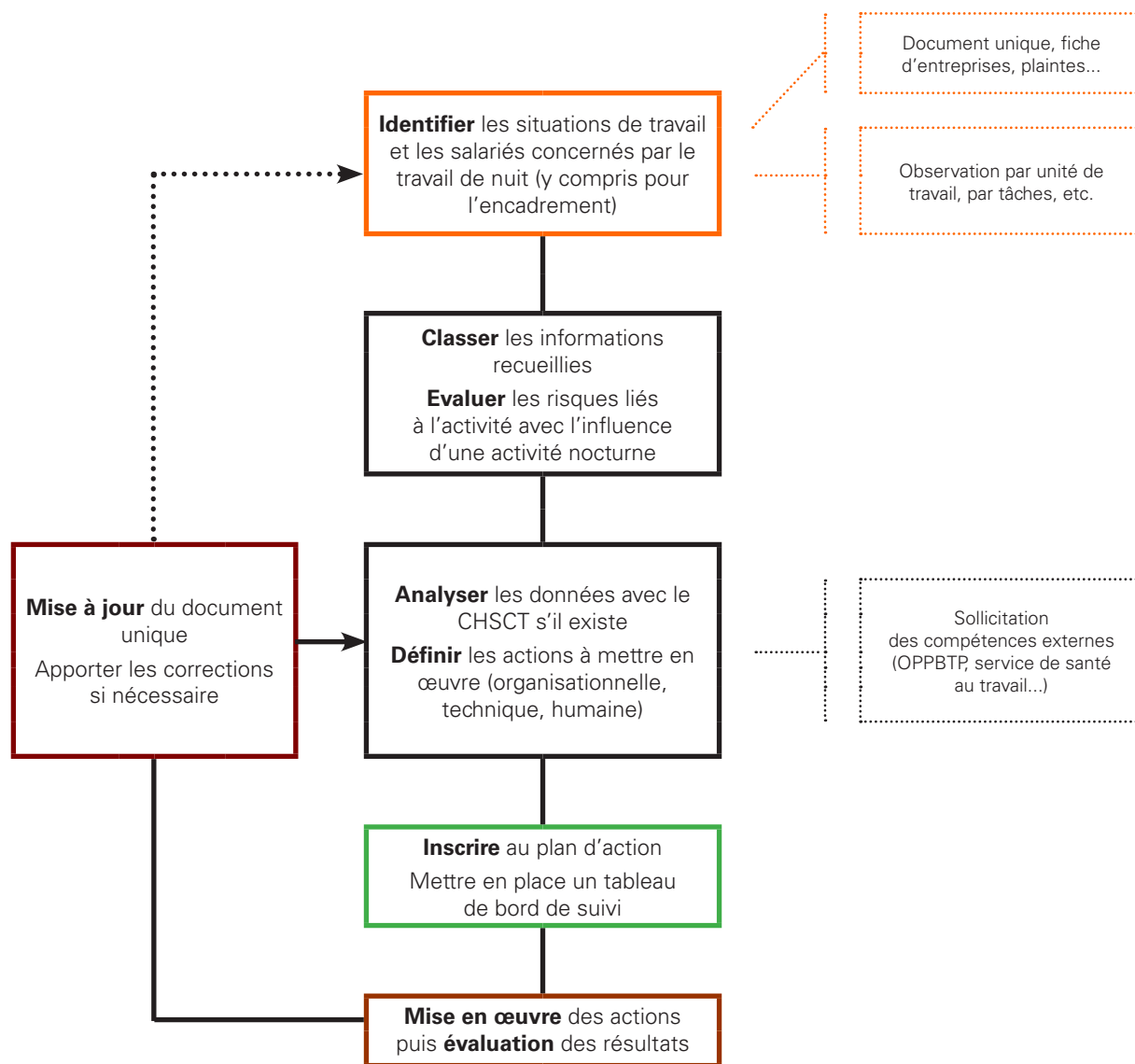
Les actions de prévention de la pénibilité liée aux travaux de nuit doivent porter sur des éléments :

- techniques (par exemple : portant sur les aménagements des postes de travail, les locaux, les conditions d'éclairage...) ;
- organisationnels (travail, limitation de l'exposition, gestion du personnel, modalités d'accès aux services de l'entreprise, à la formation, privilégier le volontariat, tenir compte des contraintes familiales...) ;
- humain ou de santé (suivi médical, campagnes d'information, gestion des personnels...).

(1) Étendu par arrêté ministériel du 14 juin 2007.

Une action générale visant à rechercher la suppression de ces situations, consiste à prendre contact avec le donneur d'ordre (dès la prise de connaissance du dossier d'appel d'offre) pour analyser et comprendre la contrainte, afin de lui proposer une alternative adaptée à chaque fois que cela est possible.

Pour les autres actions à mettre en place, voir les facteurs concernés : bruit, vibrations, mainten-
tions, équipes successives alternantes, postures, etc.



Quelques exemples d'actions possibles

Aménager le travail et les postes de travail afin de réduire la fatigue : confort, ergonomie, pauses régulières, rotation des tâches pour agir sur la baisse de vigilance, tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude de la durée du travail de nuit, prendre en compte l'environnement...

Accès aux lieux de travail

S'assurer que les horaires de travail soient compatibles avec les horaires de transport en commun, à défaut, proposer des modes de transport organisés par l'entreprise, en restant vigilant sur les conditions à réunir pour optimiser la sécurité routière (éviter qu'un travailleur cumule temps de travail et temps de conduite d'un véhicule de transport collectif).

Installer des locaux pour prendre des repas et boissons chauds en portant une attention particulière à leur qualité et à leur dimensionnement.

Eclairer les zones de travail et de circulation

Un bon éclairage des chantiers, des dépôts, des circulations, des parkings... permet d'assurer des conditions de travail correctes pour tous les postes de travail, sans fatigue visuelle génératrice de risques d'erreurs, de fausses manœuvres, de défectuosité dans le travail, de non perception d'un risque...

La qualité de l'éclairage doit permettre :

- le déplacement du personnel et des charges sans risque de chute de plain-pied et de hauteur ;
- d'éviter les heurts des travailleurs avec des obstacles fixes ou mobiles ;
- l'évolution des véhicules et engins sans risque de heurt ou de collision ;
- la surveillance du chantier dans son ensemble et dans les détails.

Définir les zones à éclairer, principalement :

- les zones de circulation extérieures, intérieures et les locaux annexes ;
- les postes de travail (position, hauteur, effet d'ombre dû à la configuration des lieux, précision de la tâche à effectuer, nécessité de discriminer les couleurs...) ;
- les zones d'évacuation du personnel (éclairage de sécurité).

Dans tous les cas, l'éclairage des zones de circulation sera mis en place de l'entrée du chantier à la zone de cantonnement, et de la zone de cantonnement jusqu'à l'accès aux postes de travail.

D'une manière générale :

- concevoir les installations et retenir les éléments qui la composent pour :
 - pouvoir les adapter à l'évolution des travaux ;
 - permettre un entretien aisé ;
- éviter l'éblouissement par une bonne disposition des appareils d'éclairage et respecter un rapport entre les niveaux d'éclairement des différentes zones (rapport d'éclairement pour les transitions entre les zones éclairées et non éclairées) ;
- mettre en place une organisation pour assurer la maintenance en cas de panne ou d'intervention ;
- les niveaux d'éclairement fixés réglementairement sont une base et l'expérience montre que sur certains chantiers les valeurs nécessaires peuvent aller jusqu'à 400 lux (art. R. 4223-4).

| LOCAUX AFFECTÉS AU TRAVAIL ET LEURS DÉPENDANCES | VALEURS MINIMALES d'éclairement |
|--|---------------------------------|
| Voies de circulation intérieures | 40 lux |
| Escaliers et entrepôts | 60 lux |
| Locaux de travail, vestiaires, sanitaires | 120 lux |
| Locaux aveugles affectés à un travail permanent | 200 lux |
| ESPACES EXTÉRIEURS | VALEURS MINIMALES d'éclairement |
| Zones et voies de circulation extérieures | 10 lux |
| Espaces extérieurs où sont effectués des travaux à caractère permanent | 40 lux |

Mettre en place un éclairage extérieur

Par exemple :

- utiliser un matériel disposé sur poteaux ou bien par « ballons éclairants » dès le début de l'installation de chantier ;

- obtenir une uniformité suffisante en limitant les entraxes et en adaptant la hauteur de fixation des luminaires sur leur support à la dimension des surfaces à éclairer ;
- associer plusieurs dispositifs différents.

Mettre en place un éclairage intérieur

Les règles d'éclairage des enceintes intérieures ne diffèrent pas de celles appliquées de jour :

- installer un éclairage des zones de travail, de stockage et des zones de circulation ;
- mettre en place des points d'éclairage fixes (sur zones de circulation, sur poste de travail, etc.) qui peuvent être complétés localement par des projecteurs sur pied, des baladeuses ou des tubes fluorescents protégés (classe II et IP5).

Dans la mesure du possible, installer les appareils d'éclairage à une hauteur minimum de 2,30 m afin d'éviter le risque de contact avec une personne.

Les installations d'éclairage provisoire doivent être réalisées soit en très basse tension de sécurité (TBTS, limitée à 25 volts) en cas d'utilisation de guirlandes lumineuses ou dans les emplacements inondables, soit en basse tension (250 volts) protégée notamment par un ou plusieurs disjoncteurs différentiels à haute sensibilité, avec des sources lumineuses protégées mécaniquement contre les chocs et avec les masses éventuelles des appareils métalliques interconnectées et mises à la terre.

Mettre en place un éclairage de sécurité permettant l'évacuation du personnel en cas de défaillance de l'éclairage normal :

- dans les parkings, les escaliers, les zones borgnes et dans toutes les zones de circulation ;
- lorsque la configuration l'exige, un balisage doit être installé de façon à assurer la reconnaissance des obstacles, les changements de direction, et permettre de s'orienter vers les sorties.

Rappel

Toutes les dispositions réglementaires et les règles habituelles (par exemple vérifications, qualité des matériels et de l'ensemble de l'installation, indice de protection en rapport avec l'environnement, réalisation par du personnel compétent, dispositions relatives aux habilitations électriques des salariés) s'appliquent.

Il est utile de se référer aux normes en vigueur notamment : NF C 15-100 (installations électriques à basse tension) et NF X 35-103 (principes d'ergonomie visuelle applicables à l'éclairage des lieux de travail d'octobre 1990).

Signaler le personnel

Rendre visible le personnel (notamment à pied) par une protection individuelle réalisée au moyen d'un vêtement à haute visibilité est un complément indispensable.

L'efficacité de ces protections repose principalement sur l'aspect visuel de l'équipement et son état de propreté (choisir des équipements dont les qualités réfléchissantes se dégradent le moins possible dans le temps et en assurer un entretien régulier selon les préconisations du fabricant). Des informations plus détaillées figurent sur les fiches EPI en ligne sur le site internet de l'OPPBTP notamment.

Un vêtement de haute visibilité comprend un support fluorescent de couleur pour assurer la visibilité et le contraste de jour et des éléments rétro-réfléchissants de couleur assurant la visibilité et le contraste de nuit.

Ces EPI doivent notamment être conformes à la norme NF EN 471 qui définit les caractéristiques et les performances des vêtements à usage professionnel pour le personnel à pied. Ces équipements doivent être de classe 2, bon niveau de visibilité (exemple : gilet sans manche) ou 3 (conseillé) ; niveau de visibilité maximum (exemple : vestes longues, parkas, combinaison, gilet + pantalon).

Pour les travaux de nuit, mettre systématiquement à disposition des vêtements de classe 3 pour les personnes particulièrement exposées : signaleur, homme trafic, personnel travaillant sur chantier routier, géomètres...

Isoler ou protéger par un balisage lourd

Lorsque le travail hors circulation (solution à privilégier dès l'étude) n'est pas possible, la mise en place d'un balisage lourd permet d'éviter les accidents avec les usagers. Ces dispositifs sont considérés comme « rassurants ».

Un balisage lourd présente les avantages de :

- séparer le chantier du domaine public en service ;
- empêcher un véhicule quittant sa voie de pénétrer dans le chantier ;
- absorber les chocs liés à la circulation des usagers avec l'environnement du chantier ;
- interdire l'accès à toute personne étrangère au chantier ;
- permettre de clôturer le chantier et de définir un accès délimité et réglementé.

Le type de balisage lourd à mettre en œuvre (en métal – glissières métalliques, en béton armé – GBA, en séparateurs plastiques à remplir d'eau ou de sable) dépend essentiellement de la nature des véhicules, de la fréquence du trafic, de la configuration des voies ou des zones à séparer, de la durée des travaux.

Autres conseils de prévention : privilégier les automates, adapter la visibilité de la signalisation aux variations de luminosité (jour/nuit, conditions climatiques tel que brouillard...).

Assurer la mise en place, la maintenance et le repli de la signalisation temporaire :

- prendre les mesures en amont du début des travaux avec les autorités compétentes selon la catégorie de voie concernée (autoroute, nationale, départementale, communale) en les adaptant aux travaux de nuit (type de panneaux, dispositifs de signalisation et implantation) ;
- valider les mesures et le plan de signalisation arrêté par une visite préalable des lieux où se dérouleront les travaux ;
- assurer la maintenance de la signalisation (par exemple : effectuer des contrôles réguliers, nettoyer régulièrement la signalisation, maintenir en état toutes les sources lumineuses par rechargement ou changement des batteries, entretien des groupes électrogènes...) ;
- équiper les salariés d'un vêtement de signalisation de haute visibilité (minimum de classe 2).

La mise en place, la maintenance et le retrait doivent être effectués à l'abri d'une signalisation temporaire préalablement posée et à l'aide ou à l'abri de matériel roulant spécialement équipé (gyrophares, bandes réfléchissantes et panneaux tri-flash).

Prévoir une formation de l'encadrement et des opérateurs chargés de ces actions.

Chercher à limiter l'exposition aux horaires de nuit

Mettre en place un dispositif de gestion anticipée des emplois et de formation *ad hoc* permettant la mobilité du salarié entre différents types d'horaires, notamment de jour si nécessaire, organiser l'accès à l'offre de formation professionnelle, privilégier le volontariat pour le travail de nuit, prendre en compte les contraintes familiales.

Mettre en place un tableau de bord avec des indicateurs de suivi et d'alerte (AT, AT liés aux transports, incidents, dysfonctionnement, absentéisme, suggestions d'amélioration...).

Organiser les secours

S'assurer que le dispositif de prévention et de sécurité (organisation des premiers secours) prenne en compte les risques et les conditions de réalisation du travail de nuit et prendre contact avec les services de secours locaux avant le début des travaux.

Mettre en œuvre des dispositions spécifiques lorsque un opérateur est soit en situation isolée, soit travaille seul (situation qu'il convient d'éviter).

Organiser un suivi médical

Les salariés qui travaillent la nuit au sens des articles L. 3122-29 et suivants doivent faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée (SMR) avec une visite tous les 6 mois notamment pour la recherche de signes d'intolérance :

- à l'embauche : visite préalable à l'affectation (certaines pathologies peuvent présenter des contre-indications au travail de nuit) ;
- assurer le suivi de l'exposition aux risques pour les travailleurs de nuit grâce à la tenue du dossier médical en santé au travail (DMST) et permettre de détecter des « signes cliniques d'alerte » ;
- organiser avec le médecin du travail une information des travailleurs de nuit concernant les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé ;
- organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie : alimentation et gestion du sommeil.

Publics particuliers

Les femmes enceintes ou allaitantes peuvent demander un poste de jour pendant la grossesse et le congé postnatal : favoriser la mise en place de telles demandes.

En cas d'incompatibilité, le médecin du travail peut affecter une femme enceinte à un poste de jour.

Les travaux de nuit sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans.

Fiche 8. – Températures ambiantes

Définition

Les conditions climatiques sont un des déterminants des conditions de travail pour les activités qui se déroulent principalement à l'extérieur.

Effets sur l'homme des températures chaudes

A partir d'une température élevée, des situations, incidents ou accidents, de gravité plus ou moins importantes, peuvent survenir :

- des crampes musculaires ;
- un épuisement (irritabilité, agressivité, étourdissements, vertiges, confusion, augmentation du rythme cardiaque pouvant aller jusqu'à l'accident cardiaque...) ;
- une déshydratation plus ou moins sévère ;
- un coup de chaleur (température corporelle > 40,6° C) ;
- en fonction de l'origine de la chaleur (soleil, activité physique, rayonnement des matériaux), on peut aussi craindre des coups de soleil, des œdèmes...).

Effets sur l'homme des températures froides

Lors de l'exposition à des températures froides (inférieures à 0° C), des situations, incidents ou accidents, de gravité plus ou moins importantes, peuvent survenir :

- refroidissement des extrémités (phénomène de vasoconstriction) ;
- hypothermies (coup de froid) plus ou moins sévères (les plus sévères pouvant mener au décès) ;
- gelures plus ou moins intenses, certaines pouvant mener à l'amputation.

Caractérisation du risque

Le code du travail ne donne aucune valeur de température chaude ou froide mais prévoit que des dispositions doivent être mises en œuvre (avec avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel). Toutefois on considère qu'il y a risque de dépassement des capacités d'adaptation de l'organisme pour un travail effectué :

- au froid par des températures inférieures à 10 °C ;
- ou à la chaleur pour des températures supérieures à 30 °C pour une activité sédentaire, et à 28° pour un travail nécessitant une activité physique.

La température ne suffit pas à caractériser un environnement froid ou chaud, les conditions de réalisation de l'activité doivent être considérées. Ainsi travailler à une température de 15 °C provoque des effets très différents selon qu'on occupe un poste sur chantier ou un poste sédentaire.

Rappel : l'article R. 4232-68 dispose l'interdiction de réaliser des travaux temporaires en hauteur lorsque les conditions météorologiques ou d'environnement sont susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Les articles R. 4534-83 et R. 4534-93 imposent la mise en œuvre de mesures pour les passerelles et les toitures rendues glissantes par les circonstances atmosphériques.

Evaluer les risques

Recenser les situations auxquelles sont exposés les salariés :

- identifier les principaux facteurs à l'origine de l'ambiance thermique : par exemple période de l'année, température des lieux de travail habituels, l'humidité de l'air, les rayonnements de pièces chaudes, des moteurs, etc. ou du soleil, les courants d'air... ;
- liées à la tâche et à l'individu : activité physique (efforts), durée de la tâche, chaleur dégagée par les procédés utilisés, habillement... ;
- estimer la fréquence ou la périodicité de chacune des situations.

Analyser les informations recueillies pour identifier et classer activités ou situations selon le niveau de risques.

Transcrire les résultats dans le document unique.

Définir et mettre en œuvre les mesures techniques et/ou organisationnelles (cette action peut être menée avec l'aide du CHSCT et/ou du médecin du travail).

Démarche de prévention

A partir de l'évaluation des situations d'expositions, il convient de conjuguer des actions permettant de supprimer ou de diminuer l'exposition à des contraintes thermiques. Celles-ci peuvent porter sur :

- l'organisation du travail ;
- le choix, la mise à disposition d'équipements adaptés aux contraintes ;
- l'information et la formation du personnel (y compris aux premiers secours).

Quelques actions de prévention possibles

Anticiper les conséquences des conditions météorologiques

S'informer de l'existence d'effets de site (modification de la vitesse du vent), de micro-climat (PGC – Plan général de coordination SPS, consulter les services météorologiques régionaux et locaux, enquête de voisinage auprès des mairies, services techniques, DDE...).

Consulter les cartes de vigilance de Météo-France qui recense et tient à jour les zones concernées par des épisodes climatiques particuliers (fortes pluies, canicules, neige...).

S'abonner à un service de météorologie local couvrant la zone géographique du chantier.

Informé le chantier et organiser les tâches en conséquence.

Organiser le travail en ambiance chaude ou froide

Eviter les situations de contraintes thermiques :

- chercher à automatiser les tâches en ambiance thermique élevée (chaude ou froide) ;
- organiser les tâches de façon à limiter, voire supprimer l'influence de la source de chaleur (ou de froid) par exemple laisser le temps nécessaire au refroidissement des installations, des moteurs (au réchauffement des enceintes par exemple avant intervention...) ;
- utiliser des machines ou des outils conçus pouvant être utilisés avec des gants en ambiance froide.

Diminuer les contraintes en agissant sur l'ambiance thermique (organiser le chantier ou la tâche) :

- isoler thermiquement les sources de chaleur radiante (par exemple : interposer un écran entre la source de chaleur et l'opérateur) ou les surfaces métalliques de contact (ambiances froides) ;
- éloigner (ou s'éloigner de) le plus possible de la source de chaleur ou de froid ;
- réchauffer, chauffer les locaux ou zones de travail (mise en place d'appareils soufflants de l'air chaud notamment en intérieur), climatiser ou équiper de rafraîchisseurs d'ambiance les locaux ou zone de travail, diminuer la température par brumisation ;
- couvrir les zones de travail, installer des bâches ou des écrans permettant d'isoler certaines zones, de couper l'arrivée d'air froid notamment due au vent (par exemple : protection par auvents « parapluie » adaptés sur échafaudages).

Aménager le temps de travail en fonction des tâches

Par exemple :

- décaler les horaires de travail pour bénéficier des heures les moins chaudes ;
- limiter le temps d'exposition en ambiance chaude (ou froide) ou effectuer des rotations de tâches ;

- limiter le travail physique intense (mécanisation, mise à disposition d'aides à la manutention, prévoir les tâches lourdes aux périodes les moins chaudes) ;
- alléger la charge de travail (mise en place de cycles travail/repos courts, pauses de récupération fréquentes définies avec le CHSCT, à défaut les représentants du personnel, les salariés et prendre conseil auprès du médecin du travail) ;
- privilégier le travail d'équipe (favorise la surveillance mutuelle, éviter le travail isolé) et porter une attention particulière en cas d'emploi de salariés intérimaires, limiter le travail sédentaire par temps froid ;

Aménager le rythme de travail (température chaude ou froide)

Tenir compte de la période d'acclimatement à l'ambiance thermique au poste de travail (période généralement estimée de 8 à 10 jours, permettre aux opérateurs d'adopter leurs propres rythmes de travail pour s'adapter à l'ambiance thermique).

Demeurer vigilant pour les situations particulières (retour de congés, de maladie, nouvel embauché ou intérimaire, prise de poste sur un chantier différent, changement rapide de température, etc.).

Atténuer les effets des ambiances

Prévoir un local (ou des aménagements de chantier) permettant d'accueillir les travailleurs lorsque leur santé ou sécurité peut être mise en danger (art. R. 4534-142-1) (par exemple : climatisé, rafraîchi ou pouvant être chauffé au minimum à 20 °C, aménager des zones ombragées ...). Se renseigner sur la présence de ce type d'aménagement sur les chantiers soumis à coordination SPS.

Mettre à disposition de l'eau fraîche ou des boissons fraîches non alcoolisées (3 litres par jour par personne, mais dans certaines ambiances, fournir l'eau à volonté) et des boissons chaudes sucrées, non alcoolisées par temps froid.

Mettre à disposition des armoires chauffantes et ventilées (séchage des vêtements des douches avec température de l'eau réglable).

Organiser le travail nécessitant le port d'EPI contraignants

Pour éviter ces situations de contraintes thermiques, dès l'étude et la préparation des travaux, privilégier les méthodes et une organisation du travail qui ne nécessitent pas le port de telles protections.

Lorsque cela n'est pas possible (par exemple : travaux sur des matériaux contenant de l'amiante, du plomb, utilisation de lances thermiques, sablage, pulvérisation de peintures, vernis, résines...) :

- choisir des équipements de travail et de protection individuelle les moins contraignants possibles (idéalement combinaison ou heaume intégrant une cagoule avec système à adduction d'air et système de protection intégrée) ;
- aménager le temps et le rythme de travail (voir conseils organiser le travail en ambiance chaude ou froide) et supprimer le travail isolé ;
- former les salariés à l'utilisation et au port de ces EPI ;
- organiser la maintenance et l'entretien des EPI et les secours.

Choisir des vêtements de travail et de protection individuelle adaptés aux ambiances thermiques chaudes ou froides.

Ambiances chaudes :

- choisir et mettre à disposition des vêtements de travail normalisés protégeant du soleil, permettant une bonne régulation thermique du corps, favorisant l'évacuation de la sudation, compatibles avec les autres EPI nécessaires au travail (chutes, risque chimique...) ;

- de manière générale, préférer les vêtements qui ne constituent pas un écran thermique trop important les plus aérés possibles, en coton ou en tissus légers à base de matières naturelles et perméables à l'air.

Ambiances froides :

- choisir et mettre à disposition des vêtements de travail normalisés, efficaces vis-à-vis du froid, assurant une bonne protection thermique (notamment en cas de passage fréquent du chaud au froid), confortables, autorisant une mobilité et une dextérité correcte (rechercher le meilleur compromis possible entre le niveau de protection et les exigences inhérentes à la tâche à effectuer), compatibles avec les autres EPI nécessaires au travail (chutes, risque chimique...) ;
- pour des environnements très froids (température d'air $< -5^{\circ}\text{C}$) choisir ceux offrant le meilleur isolement vestimentaire (indice IREQ) en fonction de la température et de la tâche à réaliser ;
- les fabricants proposent des vêtements et des EPI de plus en plus techniques et confortables à base de nouvelles matières respirantes, tissus thermorégulateur (absorption des chocs thermiques lors des passages des zones froides aux locaux chauffés), favorisant les échanges nécessaires à la régulation, thermique bénéficient aux vêtements de travail (tee-shirt, gilets pantalon, veste, manteaux combinaisons, cagoules pour casques...) ;
- équipements de protection individuelle contre les risques d'accident, mais aussi contre les effets des ambiances thermiques très chaudes ou froides (casques, protection de la tête et du visage, protections auditives, protection des yeux, lunettes de sécurité, protections respiratoires, gants, articles chaussants) : conformes à leurs normes respectives et choisis en fonction de l'analyse des risques des conditions thermiques (chaudes ou froides), ils doivent être confortables à porter et ne pas entraver la dextérité nécessaire à la réalisation du travail.

Informier et former les salariés

L'objectif est d'informer l'encadrement et les opérateurs des dangers, et des mesures à appliquer lors de travaux à la chaleur ou au froid.

Ces actions d'information :

- peuvent faire partie des actions d'accueil et de formation à la sécurité http://www.oppbtp.fr/layout/set/article_penibilite/content/download/11685/80270, des 1/4 heures sécurité ;
- doivent permettre d'informer les salariés sur les mesures à respecter pour les modes d'habillement, les prises de médicaments, les règles d'hygiène et de diététique (repas, boissons) à privilégier mais aussi sur les mesures adoptées par l'entreprise.

Le contenu peut être établi en accord avec le CHSCT, à défaut les représentants du personnel et avec l'aide du médecin du travail ou du service de médecine.

Mettre en place une organisation qui permette aux salariés (tous, si possible) de recevoir une formation de « sauveteur secouriste du travail » (SST).

Contacter le médecin du travail

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre les résultats de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

Fiche 9. – Travail en équipes successives

Définition

Le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté, désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des salariés sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les salariés la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

Effets sur l'homme

Les principaux effets du travail posté sur la santé des travailleurs :

- troubles du sommeil ;
- troubles gastro-intestinaux ;
- fatigue, troubles de la vigilance ;
- anxiété, dépression ;
- déséquilibre métabolique et endocrinien suite au dérèglement chrono-biologique ;
- risque cardio-vasculaire (hypertension artérielle, surpoids) ;
- possibilités de désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial.

Evaluer les risques

L'évaluation doit porter à la fois sur :

- les risques liés à l'activité du poste concerné (manutentions, exposition à des produits dangereux, postures, chutes...) ;
- l'influence d'un environnement nocturne sur ces risques et aux contraintes d'une alternance jour/nuit des travaux.

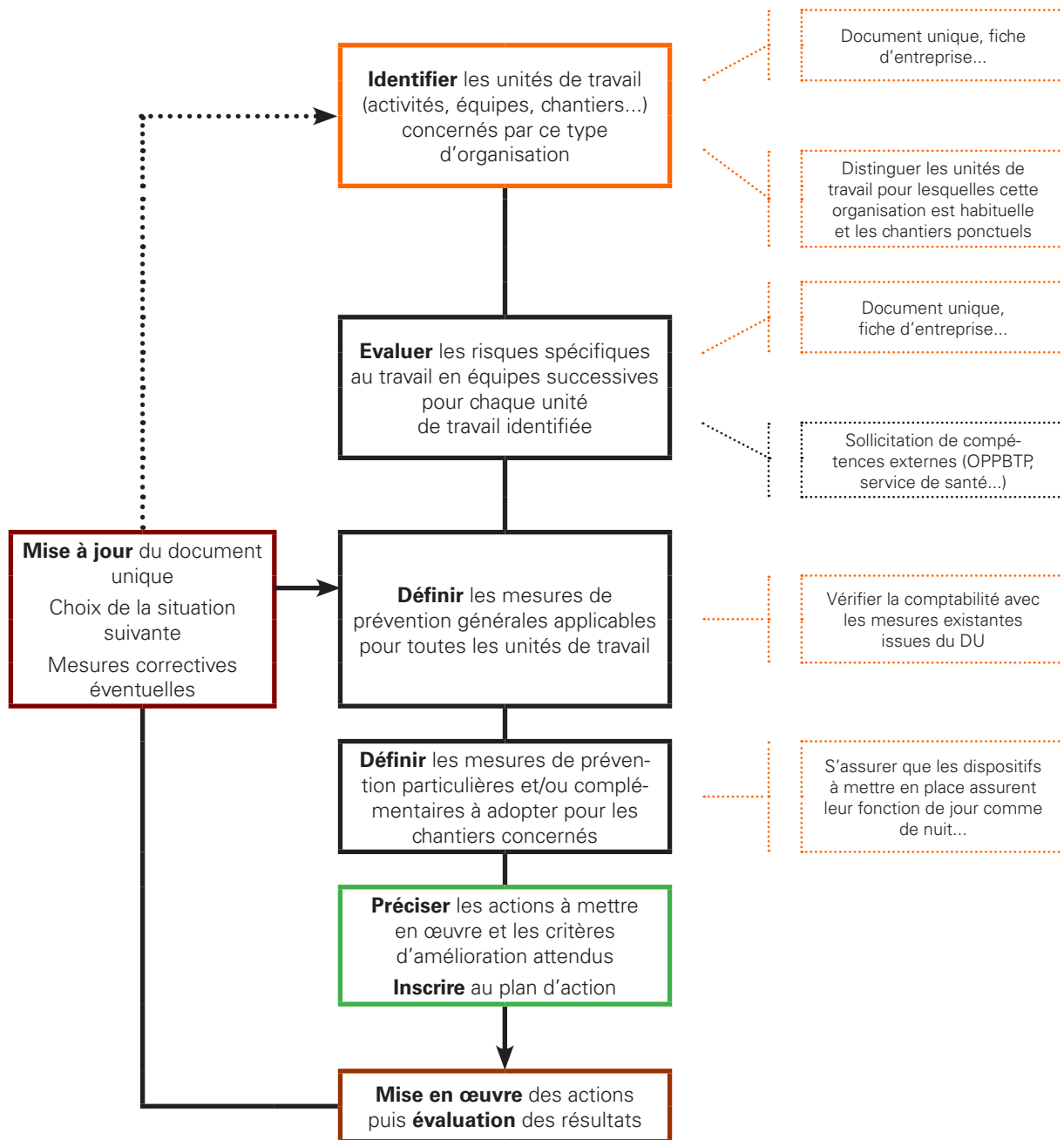
Démarche de prévention

Les mesures de prévention à adopter pour agir sur ce facteur de pénibilité doivent permettre d'intervenir sur :

- les risques liés à l'activité du poste concerné ;
- les variations de l'environnement sur ces risques (horaires, accès aux transports en commun, ambiances climatiques, évolution des travaux...) ;
- l'organisation du travail et les moyens spécifiques à mettre en place.

Une action générale visant à rechercher la suppression de ces situations, consiste à prendre contact avec le donneur d'ordre (dès la prise de connaissance du dossier d'appel d'offre) pour analyser et comprendre la contrainte afin de lui proposer une alternative adaptée à chaque fois que cela est possible.

On pourra se reporter à la fiche « travail de nuit » qui détaille certaines actions applicables à ce type d'organisation.



Quelques exemples d'actions possibles

Adopter des mesures générales pour les unités de travail où cette situation est fréquente ou habituelle (par exemple : pour les services ou équipes intervenant sur des marchés d'entretien à bons de commande...).

Adopter des mesures de prévention collective dès la préparation des travaux en privilégiant :

- l'organisation de l'alternance selon des modalités réputées plus favorables ;
- une périodicité des rotations de poste, horaires, pauses ;
- des aménagements des postes de travail (organisation, équipements de travail, confort...).

Adopter des mesures spécifiques à ce type d'organisation du travail.

Attacher une attention particulière aux actions de prévention à faire porter sur :

- la prise en compte de la coactivité ;

le cas échéant :

- adopter les mesures imposées par les situations rencontrées en lien avec les autres entreprises, le coordonnateur SPS, l'exploitant, l'industriel... ;
- les faire figurer dans le PPS (plan de prévention pour les chantiers non soumis à coordination SPS) ;
- informer l'encadrement et les équipes concernées ;
- l'organisation du travail qui doit :
 - permettre une passation des consignes entre les équipes qui se succèdent par un recouvrement des plages horaires ;
 - privilégier une rotation « naturelle » des horaires (matin, après-midi et soir) ;
 - permettre des pauses courtes destinées à la récupération mais aussi à pallier la baisse de vigilance ;
 - organiser la mise en place des dispositifs particuliers aux travaux de nuit sur les postes (éclairages, signalisation spécifique...) ;
- la qualité et le dimensionnement des installations d'accueil :
 - pour le dimensionnement, tenir compte du recouvrement des plages (horaires de départ et d'arrivée) et des conditions d'entretien des locaux, des toilettes, des réfectoires, des vestiaires, des bureaux...) ;
 - leur équipement (par exemple : climatisation pour les activités diurnes et chauffage pour les activités nocturnes) ;
 - les possibilités de prendre des repas et des boissons adaptées à la période de travail ;
 - la prise en compte des situations de dégradation climatique ponctuelles ;
 - ...
- la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés aux conditions de travail de nuit ;
- la permanence du fonctionnement des installations techniques du chantier, par exemple : intervention rapide en cas de panne ou d'incident sur les équipements de travail ou les installations (électricité, équipements de travail...).

Mettre en œuvre les mesures de prévention pour les risques liés aux travaux et tâches à réaliser (bruit, vibrations, postures, manutentions, chutes...).

Il est difficile d'être exhaustif dans ce domaine du fait de la variété des situations et des risques propres aux chantiers de construction. Toutefois, l'organisation de travail en équipes successives impose que les dispositions prises et les dispositifs mis en place soient efficaces de jour comme de nuit.

Compléter le cas échéant par des mesures de protection individuelle en veillant à ce que les EPI fournis soient efficaces en situations diurne et nocturne.

Informers les opérateurs sur les risques et sur les dispositions adoptées (lors de l'accueil, de formation, de 1/4 heure sécurité...).

Organiser les secours

S'assurer que le dispositif de premiers secours sur chantier et des secours externes prenne en compte les risques et les conditions de réalisation du travail de nuit (par exemple : prendre contact avec les services d'urgences avant le début des travaux, en coordination avec le coordonnateur SPS, veiller à ce qu'un nombre suffisant de salariés sauveteurs secouristes du travail soit présent dans les différentes équipes alternantes, pour les chantiers non soumis à coordination SPS s'assurer de la permanence des services du client...).

Organiser un suivi médical des salariés affectés aux équipes de nuit en cas de travail régulier de nuit (voir fiche 7 ci-dessus).

Fiche 10. – Gestes répétés

Description

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini (art. D. 4121-5 du code du travail).

A de rares exceptions près, les activités du BTP ne correspondent pas à cette définition des gestes répétitifs ; cependant, il existe couramment des situations où la répétition d'un même geste est nécessaire à la réalisation d'une tâche. Ces répétitions ont des effets différés sur l'organisme humain qui entrent dans la catégorie des troubles musculo-squelettiques.

Effets sur l'homme

Liés à l'activité professionnelle, les gestes répétés à fréquence élevée occasionnent des troubles des articulations, muscles et tendons, membres, épaules, dos et cou. Il s'agit d'un des facteurs de risque identifié d'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les principaux symptômes sont :

- fatigue ;
- douleurs ;
- gêne dans les mouvements pouvant aller jusqu'à des situations plus graves, comme des difficultés à exercer son métier ;
- incapacité permanente.

Ces pathologies rentrent dans le cadre de celles indemnisées au tableau 57 des maladies professionnelles (environ 75 % des maladies professionnelles déclarées pour le BTP).

Les gestes répétés à considérer sont ceux réalisés :

- avec ou sans outils ;
- et mettant en jeu une articulation (poignet, par exemple) ;
- ou plusieurs articulations associées dans un même geste (prendre un parpaing pour le positionner sur le lit de pose par exemple). Les situations à prendre en compte sont dynamiques.

La répétition de ces gestes est généralement associée à des postures et/ou à des actes de manutentions manuelles.

Quelques exemples de situations caractéristiques :

- pose de matériaux, réglage, ponçage, application de produits ;
- action du poignet et/ou du bras répétée en utilisant un outil manuel (par ex. utilisation de truelles, de taloches, de marteau, frappe avec la paume de la main, burinage, vissage, clouage, serrage, chalumeaux ...) ;
- actions de terrassement manuel (pelletage, piochage...) ;
- travailler bras levés ou en extension, soulever au-dessus de la tête ou hors d'un récipient ;
- soulever et mettre en place des matériaux ou des produits avec un mouvement de rotation tronc/épaules ;
- transporter, tirer ou pousser de manière répétée ;
- exercer des prises en force ou en pince ;
- ...

Caractérisation du risque

Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par temps de cycle inférieur à 30 secondes ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50 % du temps de travail (NF EN 1005-5).

Le risque d'atteinte musculo-squelettique est aggravé lorsque la fréquence d'actions est supérieure à 40 actions techniques par minute (environ 1,5 seconde par geste).

Si la répétition de gestes rapides et contraints tels que définis ci-dessus sont rares dans le BTP, les répétitions de gestes effectués à un rythme rapide sont courantes (tâches de réglage, de mise en place de matériaux, de préparation de supports, d'applications de produits, de manutention, production ou délai à respecter...).

Ces gestes sont réalisés dans le cadre d'une organisation du travail et généralement associés à des efforts musculaires, des postures contraignantes, des vibrations produites par les outils et parfois réalisés dans des ambiances froides et humides.

Certaines articulations et zones sont plus concernées que d'autres : main, poignet, coude, genou et surtout les épaules hypersollicitées dans la plupart de métiers.

Les postes de travail des bureaux, d'ateliers et de dépôts sont également à considérer.

Evaluer le risque

Identifier les situations comportant des gestes répétés pour chaque unité de travail, notamment les plus difficiles (exemple : types de chantier réalisé, intervention de maintenance, hauteurs de travail non courantes, ateliers, bureaux, etc.).

Préciser la fréquence d'exposition.

Durée et nombre des gestes répétés.

Tâche associée à la répétition de geste.

Prendre en compte les remarques des opérateurs.

Retranscrire les résultats dans le document unique.

Pour cette évaluation, se faire aider par le conseiller OPPBTP, le médecin du travail de l'entreprise, le service de santé du travail...

Démarche de prévention

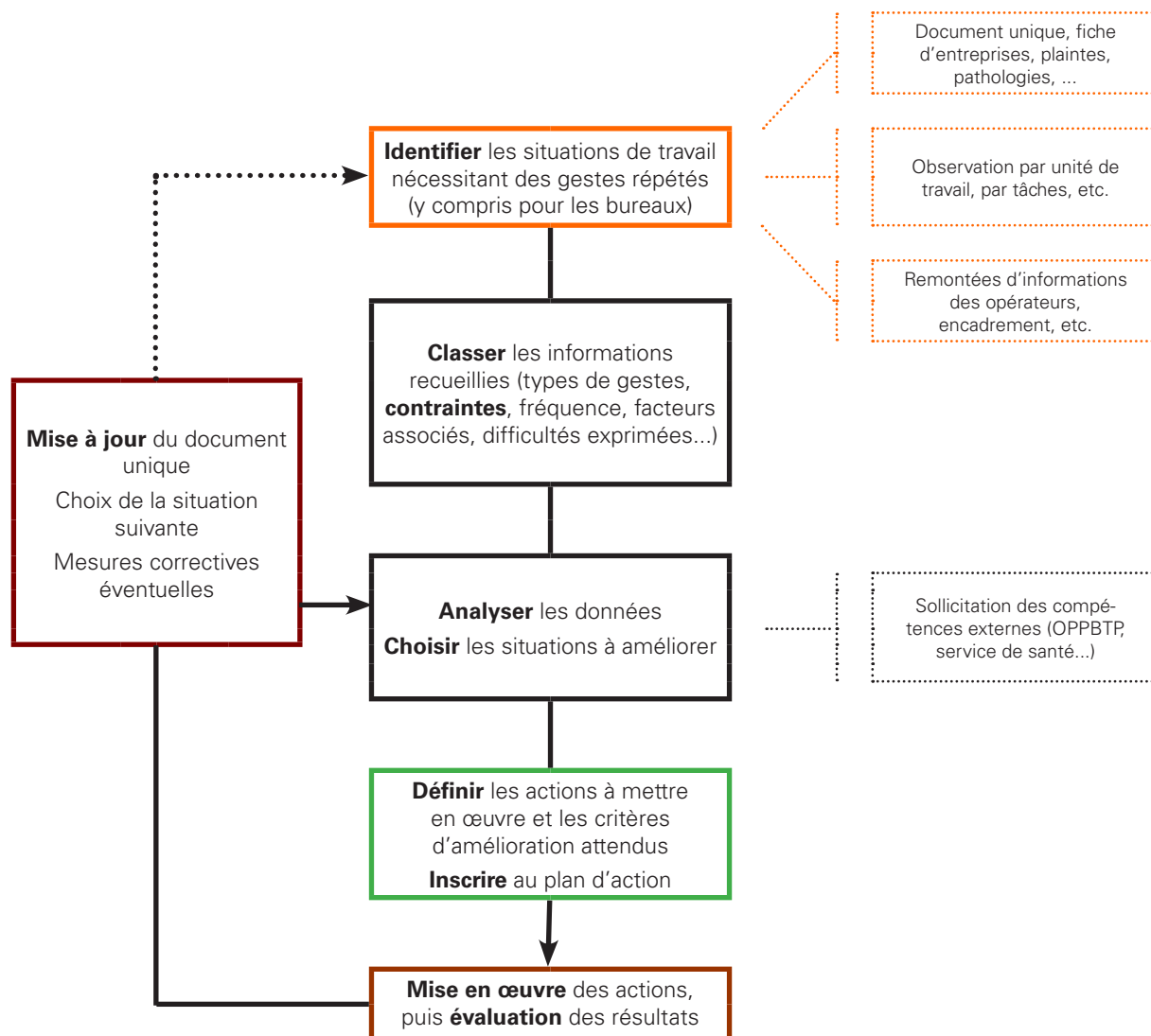
L'objectif de la démarche de prévention est de supprimer ou de réduire les conséquences potentielles de l'exposition à ce facteur de pénibilité.

Pour cela, il faut prendre en compte les facteurs organisationnels, ceux issus des exigences de la tâche, et les facteurs aggravants et individuels.

Trois étapes sont nécessaires :

- repérer les situations de travail concernées ;
- identifier les principales contraintes ;
- déterminer les solutions envisageables (d'ordre technique, organisationnel et médical).

La recherche de solutions de conception ou correctives passera utilement par la constitution de groupes de travail intégrant des compétences internes (direction, technicien, instances représentatives du personnel, opérateurs) et externes (service de santé au travail, OPPBTP, IPRP, etc.) pour la recherche de solutions (par exemple, la démarche ADAPT-BTP développée dans le cadre d'une action sur les manutentions manuelles, permet d'aborder les gestes répétés).



*Quelques exemples d'actions possibles
pour supprimer ou diminuer les effets liés à la répétition de gestes*

Actions techniques

Agir sur le produit afin de réduire le nombre et la fréquence des gestes des travailleurs (changer de produit, conditionnement...).

Se doter d'outils ou de machines pour supprimer ou améliorer certains gestes (ex. : courber l'outil plutôt que le poignet, équiper les outils de moyens de préhension adaptés à la main, utiliser des accessoires de prises ou d'aide à la manutention, utiliser les dispositifs de maintien proposés par les fabricants...).

Reconsidérer les conditions de réalisation de certaines tâches en cherchant à :

- réduire la fréquence des gestes (mécaniser les approvisionnements, certaines tâches...) ;
- améliorer l'aménagement du poste de travail (utiliser des équipements de travail qui permettent de régler les hauteurs, largeurs des plates-formes de travail, aménager les postes de travail informatiques, proposer des sièges assis-debout...) ;
- éviter la répétition de situations contraignantes (par exemple : adapter les plans de travail aux opérateurs afin d'éviter les torsions, les flexions du buste et les préhensions éloignées, mettre les matériaux à hauteur de prise, etc.).

Réduire les cofacteurs (voir les fiches Efforts http://www.oppbtp.fr/conditions_de_travail/contraintes_physiques/manutention_manuelle_de_charges ; Postures <http://www.oppbtp.fr/condi->

tions_de_travail/contraintes_physiques/postures_penibles ; Froid [http ://www.oppbtp.fr/conditions_de_travail/environnement_agressif/temperatures_extremes](http://www.oppbtp.fr/conditions_de_travail/environnement_agressif/temperatures_extremes) ; Vibrations...) qui aggravent les effets des gestes répétés.

Etre attentif au choix des protections individuelles (exemple : des gants inadaptés qui, en diminuant la force de préhension, génèrent des contraintes supplémentaires...).

Actions organisationnelles

Notamment portant sur la dimension temporelle de l'organisation du travail (durée et rythme) pour alléger ou soustraire une personne aux astreintes des gestes répétés. Certaines de ces actions permettent aussi d'accroître l'intérêt du travail en rompant la monotonie.

Agir sur les répétitions des gestes :

- limiter la durée des tâches les plus difficiles (par exemple : gestes répétés à un rythme rapide, avec efforts, postures, froid...) ;
- alterner les tâches répétitives et non répétitives (liées à la spécialisation) ;
- varier la répartition des tâches notamment sur les temps longs ;
- définir des temps et fréquences de pauses adaptés aux efforts fournis, préserver les marges de manœuvre utilisées par les travailleurs.

Agir sur l'organisation du travail :

- renforcer le travail en équipe, renforcement temporaire en effectif... ;
- éviter le travail par à coup ;
- prendre en compte les risques d'aléas techniques (pannes...) ou organisationnels (retard de livraison ...) générateurs de hausse ponctuelle d'activité.

Ces actions doivent faire l'objet d'une consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, et être réalisée avec le concours des services de santé au travail (SST).

Informé et former le personnel

Des campagnes d'information spécifiques et régulières, concernant les actions à mener pour diminuer les risques de TMS sont disponibles sur différents sites (DGT, INRS, OPPBTP...).

Suivi médical

Prendre contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre les résultats de l'évaluation des risques, l'informer des mesures de prévention mises en œuvre, ce qui lui permettra d'adapter le suivi médical des salariés.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale
IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009 RELATIF AUX CQP

NOR : ASET1250258M
IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

Le CICEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 5.1.7 « Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys » sont complétées comme suit :

« Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

La préparation des jurys de CQP et la prise en charge de ses frais sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation audit jury. »

Article 2

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
(LORRAINE)

NOR : ASET1250260M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Lorraine,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| I | 1 | 1 406,30 |
| | 2 | 1 426,80 |
| II | 1 | 1 433,98 |
| | 2 | 1 455,50 |
| | 3 | 1 499,58 |
| III | 1 | 1 506,75 |
| | 2 | 1 529,30 |
| | 3 | 1 575,43 |
| IV | 1 | 1 583,63 |
| | 2 | 1 609,25 |
| | 3 | 1 666,65 |
| V | 1 | 1 671,78 |
| | 2 | 1 724,05 |
| | 3 | 1 843,98 |
| VI | 1 | 1 874,73 |
| | 2 | 1 947,50 |
| | 3 | 2 104,33 |
| VII | 1 | 2 145,33 |
| | 2 | 2 275,50 |
| | 3 | 2 479,48 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Meurthe-et-Moselle. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nancy.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vandœuvre, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

AVENANT N° 5 DU 21 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250278M

IDCC : 2411

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (*Journal officiel* du 13 décembre 2007), relatif au régime de prévoyance prévu par l'article 6.1 de la convention collective des chaînes thématiques,

les partenaires sociaux ont décidé, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, de lui substituer les dispositions suivantes et de confier à nouveau à l'organisme assureur initialement désigné, la gestion du régime mutualisé.

Article 1^{er}

Modifications des articles 3, 4, 6, 8, 10 et 12

Article 1.1

Modification de l'article 3

« Article 3

Base et taux de cotisations

La base des cotisations est le salaire brut annuel tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale.

Les taux de cotisations sont fixés à 1,30 % du salaire tranches A et B (TA et TB).

Il est rappelé que :

- la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la tranche B correspond à la fraction de la rémunération comprise entre une et quatre fois ce plafond.

Répartition des cotisations

Pour le personnel cadre :

- sur TA : 1,30 % à la charge de l'employeur ;
- sur TB : 0,65 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié.

Pour le personnel non cadre, sur TA et TB :

- 0,65 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié. »

Article 1.2

Modification de l'article 4

« Article 4

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées dans les conditions fixées par le contrat de prévoyance souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 pour gérer le régime mutualisé. »

Article 1.3

Modification de l'article 5

Le dernier alinéa de l'article 5.1 relatif au maintien des garanties en cas d'arrêt de travail, ainsi rédigé :

« – au plus tard au dernier jour du trimestre civil du 65^e anniversaire », est supprimé.

Article 1.4

Modification de l'article 6

« Article 6

Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de confier la garantie des risques d'incapacité, invalidité et décès à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance. »

Article 1.5

Modification de l'article 8

« Article 8

Information

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné. »

Article 1.6

Modification de l'article 10

Le 2^e paragraphe ainsi rédigé :

« Audiens mettra en place une commission paritaire pour le suivi des régimes avec le concours du cabinet de courtage assurances Saint-Honoré dont le siège social est situé 22, avenue Matignon, à Paris », est supprimé.

Il est remplacé par le texte suivant :

« Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

Il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions. »

Article 1.7

Modification de l'article 12

« Article 12

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 2

Mutualisation du risque : réexamen du choix de l'organisme assureur

Les parties au présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007 précité, lors de la séance du comité paritaire du 15 novembre 2011, ont procédé au réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

Ils ont décidé de confier à nouveau la gestion du régime à l'institution de prévoyance initialement désignée Audiens Prévoyance.

Les autres dispositions de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007, demeurent inchangées.

Article 3

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

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

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ACCES ;

Union TLSP.

Syndicats de salariés :

Fédération Médias 2000 CGC ;

SNM F3C CFDT.

Brochure n° 3013

Accord collectif national

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(Gérants non salariés)

Brochure n° 3072

Convention collective nationale

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250288M
IDCC : 179, 1325

Entre :

La FNCC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PARTIE 1

**FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle par l'élaboration de projets professionnels, les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité de développer l'information et l'orientation des salariés. Une meilleure information et un accompagnement permettront de construire des projets réalistes en adéquation, avec les souhaits et les perspectives d'évolution de chacun et avec les besoins des coopératives.

A. – Développement de l'information

Pour faciliter l'appropriation par les salariés de la connaissance des outils de la formation, la loi du 24 novembre 2009 a prévu des mesures concrètes. Les partenaires sociaux souhaitent accompagner cette démarche en insistant sur le rôle que peuvent jouer dans ce domaine les institutions représen-

tatives du personnel et l'encadrement. Ils insistent également sur la nécessité d'accompagner plus particulièrement les coopératives qui ne disposent pas d'un service ressources humaines.

Article 1^{er}

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle significatif à jouer en matière de formation professionnelle. Elles sont consultées dans le respect des dispositions du code du travail, sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans la branche des coopératives des consommateurs.

Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation existants ainsi que de leurs modalités d'accès, et des possibilités de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont amenés à se prononcer sur le plan annuel de formation de l'entreprise.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes les informations dont il dispose et notamment celles émanant de l'OPCA de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel dotées des mêmes prérogatives en matière de formation les délibérations sur les projets de l'entreprise doivent porter sur les points suivants :

- différents types de formation et effectifs concernés par catégorie de personnel ;
- moyens pédagogiques utilisés propres à l'entreprise (intra-entreprise) ou extérieurs à celle-ci (interentreprises) ;
- conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- perspectives budgétaires ;
- moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Dans les autres entreprises, ces informations peuvent faire l'objet d'un document de synthèse. Il en est de même des informations relatives au bilan des actions de formation réalisées et constitutives du plan de formation.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles.

Article 2

Missions de l'encadrement

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle de tous, notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan

de formation et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit, plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (temps partiel, travail de nuit...).

B. – Aide à l'orientation

L'individualisation et la sécurisation des parcours passent par l'accompagnement des salariés. La branche se doit de veiller à ce que OPCA et coopératives mettent en place des moyens de sensibilisation aux enjeux d'une formation professionnelle contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.

Sur ce point, la nouvelle réforme de la formation propose les moyens opérationnels suivants.

Article 4

Bilan d'étape professionnel

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

A partir de 2 ans d'ancienneté, tout salarié pourra demander à son employeur ce bilan qui pourra être renouvelé tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour adapter, s'il y a lieu, ce dispositif au regard des dispositions qui résulteront d'un futur accord national interprofessionnel sur ce point.

Article 5

Passeport orientation et formation

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l'accès de tous à un passeport orientation et formation.

Le passeport orientation et formation tel que visé ci-dessous ne doit pas remettre en cause l'utilisation de dispositifs de même nature mis en place antérieurement dans les coopératives.

Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et qu'il utilise à son gré.

Les informations figurant dans le passeport orientation et formation ou dans une annexe à celui-ci sont de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.

Toutefois, afin de lui conférer un caractère normalisé, les parties signataires préconisent de retenir le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

Article 6

Entretien professionnel

L'entretien professionnel porte sur le projet professionnel du salarié et ne doit pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Pour autant, un même entretien peut porter sur les deux finalités dès lors qu'elles sont distinctes.

L'entretien professionnel permet au salarié, après 2 ans d'ancienneté, d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien professionnel, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel soit 15 jours avant l'entretien.

Le temps passé par le salarié à l'entretien professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.

Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise et à apporter une réponse aux demandes écrites du salarié.

Article 7

Entretien de milieu de carrière

L'entretien de milieu de carrière a pour objet de sensibiliser les salariés sur leur avenir professionnel et les inciter à s'inscrire dans un parcours en recourant, si besoin est, à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Cet entretien est obligatoire pour les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 50 salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire.

L'entretien de milieu de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 10 mois suivant son 45^e anniversaire.

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien de milieu de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel.

L'entretien de milieu de carrière peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de ce dernier.

Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de milieu de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif sur un bilan d'étape professionnelle, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de milieu de carrière.

Article 8

Bilan de compétences

Le bilan de compétences doit permettre au salarié, après 20 ans d'ancienneté dans la coopérative et en tout état de cause après son 45^e anniversaire s'il a au moins 1 an d'ancienneté, d'élaborer un projet professionnel notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés qui remplissent cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise et sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation ou s'inscrire dans une action de formation notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

A l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences, il peut notamment être demandé au salarié, à l'issue de ce dernier et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son DIF.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Tout salarié justifiant d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

C. – Sécurisation des parcours

La formation professionnelle continue doit contribuer à favoriser l'évolution des niveaux de qualification professionnelle et contribuer ainsi à la promotion sociale. Elle doit permettre à un salarié, quels que soient les aléas de son parcours (formation initiale insuffisante, période d'interruption de travail...), de progresser dans son parcours et dans son employabilité par des actions adaptées à son profil et à son projet.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inciter les salariés de la branche à construire de véritables parcours par l'actualisation de leurs connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences en mobilisant pour ce faire l'ensemble des dispositifs à leur service dont la période de professionnalisation et le DIF.

Article 9

Socle de compétences et de connaissances

Le socle général s'appuie sur les savoirs mentionnés à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent que ce socle intègre également les formations obligatoires permettant d'accéder à certains métiers telles que les CACES et FIMO/FCO, les HACCP

pour le travail en contact avec les produits frais et les habilitations BS afin de favoriser l'accès de tous les salariés et demandeurs d'emploi à l'ensemble des métiers disponibles au sein des coopératives.

La CPNE pourra, le cas échéant, pour répondre à des besoins spécifiques, prévoir que certaines formations ou compétences font partie intégrante de ce socle pour des métiers particuliers.

Ces formations et compétences seront regroupées sur une liste tenue à jour par la CPNE.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle emploi, doit reposer sur ce socle de compétences qui est constitué des compétences requises, conventionnellement ou réglementairement, pour accéder à un emploi reconnu dans la branche des coopératives de consommateurs.

Article 10

Egalité dans l'accès à la formation professionnelle

10.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un facteur important de résorption, si elles sont identifiées, des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 5 novembre 2008, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

A ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que dans les travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé parental d'éducation ou de congé d'adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment par une action d'adaptation ou un bilan de compétences, voire en effectuant une action de remise à niveau au titre du droit individuel à la formation.

10.2. Egalité entre les salariés

L'égalité entre les salariés est un principe incontournable et la garantie d'un accès de tous à la formation, sans discrimination d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou d'origine doit permettre d'en renforcer l'effectivité. C'est dans cette optique que les entreprises devront s'assurer d'un accès effectif de tous à l'offre et à la demande de formation et effectuer des efforts particuliers en direction des publics pour lesquels l'accès à la formation peut être affecté par leur situation.

Pour les personnes à temps partiel ou celles travaillant selon des horaires décalés, il peut s'agir d'organiser les formations d'adaptation sur les jours de travail ou de prévoir avec l'accord des personnes concernées des aménagements temporaires dans leur organisation de travail ou un accès facilité dans l'exercice de leur droit au DIF.

Concernant les travailleurs handicapés, l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

Enfin, l'âge ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation et le public senior devra faire l'objet d'un suivi renforcé.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. A ce titre, ils demanderont notamment à l'OPCA de branche de promouvoir et de développer cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

La validation des acquis de l'expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ses activités.

Article 12

Certificats de qualification professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. A cet effet, ils conviennent de renforcer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Désormais inscrits dans le code du travail comme repères de la qualification, les CQP doivent être créés ou adaptés par la CPNE de la branche (ou les CPNE de plusieurs branches pour les CQP interbranches), sur la base d'un référentiel d'activité (description des situations de travail visées) et d'un référentiel de validation (modalités et critères d'évaluation des acquis).

L'objectif est double :

- promouvoir des CQP de qualité, bénéficiant du même indice de confiance et de reconnaissance de la part des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi qu'un diplôme ou qu'un titre à finalité professionnelle ;
- favoriser le développement de certifications et leur complémentarité, parce qu'elles constituent des indicateurs de qualification et participent, à ce titre, à la sécurisation des parcours professionnels.

D. – Modalités d'accès à la formation professionnelle

La loi du 24 novembre 2009 a introduit une nouvelle notion : la sécurisation des parcours professionnels. Cette sécurisation vise à inscrire l'ensemble des moyens mis en œuvre dans une logique plus vaste consistant à construire des parcours sur la durée d'une vie professionnelle.

Il s'agit de permettre à chacun de s'inscrire dans cette logique de parcours professionnel individualisé. En partant d'un constat : dans un contexte de mutations économiques, technologiques et organisationnelles rapides, un salarié sera amené à exercer au cours de sa vie professionnelle des fonctions différentes. Son parcours devra répondre aux évolutions des métiers autant sur des évolutions internes (mise en place de nouveaux outils, élargissement des services...) que sur des évolutions externes (davantage d'exigence de la part des clients...). Dans cette perspective, il est essentiel de favoriser l'accès individualisé à la formation professionnelle et d'anticiper les évolutions des compétences attendues au regard des changements des métiers.

Pour l'entreprise, l'enjeu est de pouvoir maintenir sa compétitivité, de faire face à des difficultés de recrutement dans des secteurs en tension tout en aidant à la réorientation des salariés et à leur évolution professionnelle.

Article 13

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif qui met l'accent sur l'acquisition d'un métier. La formation doit permettre de mieux gérer les processus d'acquisition des compétences en établissant des liens avec les situations de travail en entreprise.

13.1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective notamment sur la base du socle de compétences défini à l'article 9 du présent accord.

Pour les cas prévus par la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation peuvent être aménagées comme suit :

- la durée peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- prise en charge par l'OPCA de dépenses de « tutorat externe » dans les conditions réglementaires.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCA de la branche dans les délais fixés par les dispositions réglementaires.

13.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Le contrat peut être renouvelé lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. Il peut également être reconduit lorsque son titulaire n'a pas obtenu la qualification pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et /ou que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche.

Et, plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Article 14

Plan de formation

14.1. Actions du plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la 6^e partie du code du travail : « la formation professionnelle tout au long de la vie », la nature des actions de formation, telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant :

- les actions d'adaptation des salariés aux postes de travail ou liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

Les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif, par accord entre le salarié et son employeur, dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 15

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant une ancienneté de 1 an minimum. Elle doit permettre d'acquérir une qualification, de suivre un parcours ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent répondre aux objectifs généraux du dispositif et comporter une durée minimale.

A défaut d'encadrement par voie législative ou réglementaire, la durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 35 heures.

15.1. Nature des actions de formation

En complément des actions de formation ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle, la période de professionnalisation peut également leur permettre de participer à des actions :

- favorisant leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
- facilitant leur intégration dans, ou leur adaptation à, de nouvelles fonctions ;
- facilitant le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ;
- permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la RNCP ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

15.2. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 16

Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise (sauf cas prévus par la réglementation en vigueur), bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est majoré de 15 %, et la durée est calculée *pro rata temporis* du temps de travail.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures. Pour les temps partiel, ce plafond peut être acquis sans limitation de temps.

Les salariés employés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 31 décembre de chaque année. De ce fait, pour 2004, le droit au DIF a été fixé paritairement à 14 heures pour un temps plein.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les droits à DIF sont « portables » en cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde ou à l'échéance du terme du contrat. La somme résultant du solde d'heures acquis peut être mobilisée par l'intéressé :

- lorsqu'il est demandeur d'emploi ;
- dans les 2 ans suivant la reprise d'un emploi. La mobilisation de ces droits à DIF se fait selon les modalités réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'information des salariés sur ce droit afin d'en permettre l'exercice.

16.1. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

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

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Ces actions s'exercent normalement en dehors du temps de travail. En application du présent accord, elles peuvent s'exercer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas,

l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée est automatiquement déduite par l'employeur des droits à DIF du salarié.

16.2. Actions prioritaires

Les actions entrant dans le cadre du droit individuel à la formation ont pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation et de lui permettre d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité. Elles sont précisées dans les dispositions spécifiques de l'article 21 du présent accord.

16.3. Prise en charge par l'OPCA de branche

Les conditions dans lesquelles les dépenses exposées par les entreprises, dans le cadre du droit individuel à la formation, sont prises en charge par l'OPCA de branche au titre de la contribution due pour la professionnalisation. Elles sont précisées aux articles 26 et 27 du présent accord.

Article 17

Apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles nécessaires dans les coopératives.

L'apprentissage, forme première de l'alternance, permet par une pédagogie adaptée et des diplômes spécifiques enseignés par des centres spécialisés de répondre au mieux aux attentes des jeunes et au besoin de l'entreprise. Cette voie de formation permet désormais de former du CAP au diplôme d'ingénieur.

Les partenaires sociaux recommandent le recours à l'apprentissage dès lors qu'un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage est proche du lieu d'emploi pour le métier concerné.

Cet engagement prendra également, le cas échéant, la forme d'un reversement, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, d'une partie des fonds de la professionnalisation aux centres de formation d'apprentis partenaires des coopératives régionales. Cet engagement sera formalisé chaque année par un accord paritaire fixant le montant affecté et la liste des centres de formation bénéficiaires.

Article 18

Tutorat

Le tutorat a pour objet, s'il est mis en œuvre, de favoriser l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative.

Le tuteur doit être volontaire pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en période de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Le tuteur doit suivre une formation spécifique préalablement à sa mission.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises coopératives régionales, par accord d'entreprise, à développer le recours au tutorat.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, après signature d'un accord entre l'entreprise, le jeune et une structure reconnue, un tuteur externe peut être nommé pour traiter des questions qui ne sont pas du ressort du tuteur en entreprise (logement, transport, santé, etc.). Lorsque le financement de l'OPCA de la branche est sollicité pour la prise en charge de ces tuteurs, il se fera conformément aux modalités définies par décret et, à défaut, dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 5 % des heures de formation.

Peuvent bénéficier du soutien d'un tuteur externe :

- les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les personnes suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 ans précédant la signature d'un contrat de professionnalisation.

PARTIE 2

PRIORITÉS DE FORMATION ET RÔLE DES STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

A. – Priorités de la branche des coopératives de consommateurs

La branche définit ses priorités en phase avec l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit de valoriser la professionnalisation des salariés. Pour mener à bien ces objectifs, les partenaires sociaux mobilisent les études et travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'OPCA, quant à lui, intervient pour la mise en œuvre des orientations ainsi définies.

Article 19

Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la branche de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès aux CQP.

La CPNE émet chaque année les recommandations qu'elle juge utiles aux actions de formation et aux publics qu'elle a retenus comme prioritaires au regard des études menées notamment par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 20

Définition des publics prioritaires

Le présent article recense les catégories de salariés dont la branche considère que le profil et/ou le parcours nécessitent un effort plus spécifique en matière de formation professionnelle.

1. Les salariés à temps partiel : les salariés à temps partiel constituent dans nos entreprises une part significative des effectifs. Les parties signataires considèrent que cette modalité particulière d'exercice de leurs métiers ne doit pas être un frein à leur formation. De surcroît, la possibilité de formation en dehors du temps de travail – à l'exception des actions d'adaptation des salariés aux postes de travail ou liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi visées à l'article 12.1 du présent accord – doit être, pour eux, un instrument qui leur facilite l'accès à de nouvelles connaissances.

2. Les salariés les moins qualifiés : la distribution a toujours intégré en son sein des salariés dont la formation initiale est réduite. La formation continue doit demeurer pour ces salariés un instrument de promotion sociale et d'évolution professionnelle.

3. Les salariés âgés d'au moins 45 ans et/ou comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle : conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de GPEC du 28 octobre 2009, les

entreprises de la branche se doteront des moyens favorisant le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés.

Pour cela, l'adaptation des compétences professionnelles et la recherche du maintien de l'employabilité des salariés doit être effective tout au long de la vie professionnelle et permettre d'améliorer la sécurisation des parcours des salariés de plus de 45 ans et/ou comptant au moins 20 ans d'ancienneté.

4. Les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles : le commerce et la distribution sont soumis aux mutations technologiques et organisationnelles engendrées par un secteur fortement concurrentiel et particulièrement réactif au marché. La formation professionnelle doit permettre au plus grand nombre des salariés des coopératives de s'adapter à ces diverses évolutions.

5. Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle : les salariés qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance bénéficient d'une priorité d'accès aux actions de formation mises en œuvre dans leur entreprise afin de faciliter leur retour à l'emploi.

Les parties signataires considèrent que les salariés de retour d'une absence prolongée pour maladie ou accident se retrouvent de fait dans une situation analogue à celle des collaborateurs dont le contrat de travail a été suspendu pendant une longue durée et bénéficient de la même priorité d'accès aux actions de formation.

6. Les salariés reconnus handicapés ou invalides : l'accès des personnes reconnues handicapées ou invalides à un emploi correspondant à leurs compétences et à leurs aspirations est un objectif des parties signataires qui préconisent, pour l'atteindre de mobiliser l'ensemble des dispositifs conventionnels, légaux et réglementaires en vigueur.

7. Les salariés appelés à occuper de nouvelles fonctions de responsabilité : les parties signataires insistent également sur la nécessité de poursuivre l'effort de formation en direction des salariés appelés à occuper de nouvelles fonctions de responsabilité, tels que par exemple, les futurs directeurs de magasin.

Article 21

Actions de formation prioritaires

Afin de mettre en œuvre, d'une part, les objectifs de la formation professionnelle continue dans la branche et, d'autre part, de prendre en compte les demandes de formation majoritairement exprimées par les entreprises et les salariés de la branche, les parties signataires considèrent comme prioritaires les axes ci-dessous énumérés.

La CPNE pourra les aménager ou les compléter afin de tenir compte des travaux et des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et, sur la base de ces recommandations, établir les listes :

- des formations prioritaires au titre du plan de formation de la branche ;
- des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

1. Améliorer les techniques professionnelles et la prise en compte des évolutions technologiques : la maîtrise des métiers de base de la distribution (bouchers, boulangers, charcutiers, poissonniers, etc.) et le perfectionnement des techniques demeurent au centre de la réussite des coopératives.

Les compétences dans les domaines du commerce, de la vente, du merchandising ou encore du service après-vente sont également essentielles pour le bon accomplissement des métiers de la distribution. Elles favorisent le développement des coopératives, valorisent l'action de l'ensemble des salariés et augmente la satisfaction de nos clients et des coopérateurs consommateurs.

2. Mieux maîtriser les techniques et les règles de la logistique, du transport et de la manutention : développer la sécurité des hommes et des biens, optimiser la logistique et les flux de marchandises sont des facteurs de fiabilité et de compétitivité des coopératives ainsi que le garant de la protection des salariés.

3. Respecter les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail : le respect des normes établies en matière de santé et de sécurité au travail s'impose à tous les personnels, quel que soit leur niveau dans la structure. Les actions d'information et de formation doivent y contribuer de manière permanente.

4. Accroître les compétences dans le domaine de la qualité des produits : l'accroissement des compétences en matière de qualité marque la ferme et constante volonté des coopératives d'améliorer le service aux clients et aux coopérateurs consommateurs et donc leur satisfaction. Dans cet esprit, une attention toute particulière sera consacrée aux produits frais et aux produits biologiques.

5. Favoriser la maîtrise de la gestion administrative et comptable : ces techniques permettent d'améliorer l'organisation et la gestion des entreprises tout en contribuant à une évolution du contenu des postes des salariés.

6. Faciliter l'accès à la bureautique, à l'informatique et au traitement de l'information : l'acquisition et le développement de ces compétences sont une exigence en matière d'adaptation des emplois aux évolutions technologiques ainsi qu'un atout en matière de compétitivité des coopératives.

7. Développer les techniques de communication et les compétences managériales : grâce à elles, les politiques de formation conduites par la branche et les coopératives de consommateurs trouveront leurs conditions de réussite. Indissociables de la vente dans les relations avec notre clientèle, ces techniques sont également en interne un outil de dialogue et de management.

8. Renforcer les méthodes et pratiques d'enseignement et de tutorat : la transmission des connaissances et des pratiques constitue un facteur décisif dans le développement des savoir-faire professionnels des salariés des coopératives. Cette culture tutorale doit contribuer à la qualité de l'accueil de tout nouvel embauché, à la communication de messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation.

9. Se perfectionner dans le domaine de la législation sociale : le perfectionnement dans le domaine de la législation sociale et la qualité des relations avec les salariés constituent un modèle de différenciation essentiel de la culture coopérative au regard de la concurrence.

10. L'acquisition et le perfectionnement des langues étrangères.

11. Favoriser l'accès au bilan de compétences et à la valorisation : permettre à chaque salarié de devenir davantage acteur de son évolution professionnelle grâce à la valorisation de son parcours et de ses compétences est un facteur d'épanouissement personnel pour le salarié et de compétitivité pour les coopératives. Le bilan de compétences peut constituer, dans ce cadre, un outil privilégié de la gestion de l'évolution des emplois et des compétences.

12. Développer la connaissance du mouvement et de l'esprit coopératif ainsi que de l'entreprise : afin de permettre notamment une intégration optimale des nouveaux embauchés, les parties signataires entendent développer – dans des conditions à définir dans chacune des coopératives – la connaissance du mouvement et de l'esprit coopératif, des structures, du fonctionnement et des objectifs de l'entreprise.

Article 22

Métiers en tension

La qualification de métiers en tension intervient pour des qualifications professionnelles difficiles à recruter soit du fait de la raréfaction des demandeurs d'emploi dans ces métiers, soit du fait de la nécessité de mettre en place des formations qualifiantes insuffisamment représentées sur le

marché du travail. Les partenaires sociaux rappellent que les modalités d'identification des métiers en tension et les effets de cette qualification ont été traitées dans le cadre de l'accord de GPEC du 28 octobre 2009. Ils réaffirment la nécessité de prendre en compte la dimension prévisionnelle des emplois et des compétences pour définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation. La liste des métiers en tension est tenue à jour par la CPNE.

B. – Rôle des structures institutionnelles

Article 23

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications a été créé par un accord du 10 février 2006 qui précise, par ailleurs, son fonctionnement et celui du comité de pilotage qui conduit ses travaux.

Instance paritaire de dialogue et d'échanges, il permet d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés.

Dans le cadre de l'accord-cadre de GPEC du 28 octobre 2009, ses missions ont été complétées afin de lui donner un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il présente des données quantitatives et prospectives par filière. La partie chiffrée pour l'ensemble des filières est mise à jour régulièrement. Les parties descriptives et prospectives sont mises à jour à l'occasion de transformations importantes du contenu de la filière.

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participe à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'OPCA de la branche.

Article 24

La CPNE

La CPNE a eu une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications.

La CPNE assure le pilotage de l'observatoire.

Elle est l'instance de création, de délivrance et de suppression des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartiendra également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle agréée les organismes de formation désirant organiser une formation conduisant à un CQP.

Elle procède, en concertation avec l'OPCA de la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.

La CPNE se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions précédemment définies.

Article 25

OPCA de branche

Les partenaires sociaux, par accord du 1^{er} avril 2011, ont désigné OPCALIA comme OPCA de la branche.

Les relations entre la CPNE et OPCALIA sont gérées au sein d'une section paritaire professionnelle propre à la branche.

La section paritaire professionnelle de la branche des coopératives de consommateurs garantit l'application de la politique de formation professionnelle définie par la branche et les conditions de sa mise en œuvre.

Elle est chargée de définir les critères de prise en charge des actions de formation et de suivre les attributions des fonds au sein de l'OPCA.

Elle s'assure de l'adéquation des moyens mobilisés avec les décisions arrêtées en CPNE et formule des propositions lors de la détermination des budgets affectés chaque année au financement des actions de formation. Elle se prononce, en application des dispositions conventionnelles de la branche, sur le financement des centres de formation d'apprentis. Elle rend compte de l'utilisation des fonds auprès de la CPNE.

PARTIE 3

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

La collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises de la branche des coopératives de consommateurs relevant du champ d'application du présent accord sont assurées par l'OPCA de branche, dans les conditions ci-après.

A. – Entreprises de moins de 10 salariés

Article 26

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent effectuer auprès d'OPCALIA un versement de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Il se répartit de la façon suivante :

– 0,15 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation. Les fonds disponibles doivent être affectés :

a) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 14 et 15 du présent accord ;

b) Aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 17.1 du présent accord ;

c) Au financement des frais de formation et des rémunérations liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 13 du présent accord ;

d) Au financement des actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale visées à l'article 16 du présent accord ;

e) Au financement du FPSPP, conformément à la répartition fixée par l'accord du 11 décembre 2009.

La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, à augmenter la part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par OPCALIA sur l'utilisation des fonds par les entreprises de moins de 10 salariés.

– 0,4 % au titre du plan de formation. Cette contribution doit servir à financer :

a) Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation ;

b) Des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

c) Le montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

B. – Entreprises de plus de 10 salariés

Article 27

Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution se répartit, sur cette base, de la façon suivante :

– 0,20 % au titre du congé individuel de formation. Les fonds financent notamment, sous réserve des règles propres aux FONGECIF :

a) Les actions de formation mises en œuvre ;

b) Les frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du CIF ;

c) Le montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

– 0,50 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.

Cette somme doit être versée à l'OPCA de la branche.

Les fonds disponibles doivent être affectés :

a) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 14 et 15 du présent accord ;

b) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 13 du présent accord ;

c) Au financement du FPSPP, conformément à la répartition fixée par l'accord du 11 décembre 2009 ;

d) Au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 16 du présent accord ;

e) Au financement de l'observatoire ;

f) Au financement des centres de formation d'apprentis dans les conditions et limites définies à l'article 17.1 du présent accord.

– 0,9 % au titre du plan de formation.

Sur cette contribution, un minimum de 0,2 % doit être versé à l'OPCA de la branche par les entreprises. Ce versement, effectué à l'OPCA, supporte l'intégralité de la contribution due au FPSPP sur la base de la répartition définie par l'accord du 11 décembre 2009.

Article 28

Entreprises occupant entre 10 et 19 salariés

Pour ces entreprises, les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

DISPOSITIONS FINALES

Article 29

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 31 décembre 2004 portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans la branche des coopératives de consommateurs ainsi que les accords et leurs avenants relatifs à la formation professionnelle, suivants :

- avenant « fonds de formation professionnelle continue » du 22 décembre 1994 ;
- accord de branche cadre du 22 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle ;
- accord national du 2 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation ;
- accord du 27 novembre 2001 portant modifications de l'article 60 de la convention collective nationale relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord du 6 février 2002 sur la formation continue obligatoire à la sécurité des chauffeurs routiers (FCOS) ;
- avenant n° 1 du 25 avril 2007 à l'accord du 25 avril 2007 portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans la convention collective nationale de la FNCC du 31 décembre 2004.

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 30

Champ d'application et hiérarchie des normes

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Les accords d'entreprise entrant dans le champ d'application ci-dessus défini ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

Article 31

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Article 32

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 33

Formalité. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3013

Accord collectif national

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(Gérants non salariés)

Brochure n° 3072

Convention collective nationale

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

AVENANT N° 0811 DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU CHOIX DE L'OPCA DE LA BRANCHE

NOR : ASET1250284M

IDCC : 179, 1325

Entre :

La FNCC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de tirer les conséquences de la signature de l'accord du 1^{er} avril 2011 relatif au choix d'un OPCA finançant la formation professionnelle dans la branche des coopératives de consommateurs, en actualisant les dispositions du titre I^{er} « *Clauses générales* » de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Article 2

Modification de l'article 6

L'avant-dernier alinéa du paragraphe *b* de l'article 6 inséré au titre I^{er} de la convention collective nationale de la convention collective des coopératives de consommateurs est supprimé et remplacé par :

b) Attribution en matière de formation professionnelle

.../...

« Promouvoir, en liaison avec OPCALIA, la politique de formation dans la branche des coopératives de consommateurs. »

Article 3

Date d'application

Le présent avenant sera applicable à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Article 4

Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

**IDCC : 3032. – ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 1 DU 8 DÉCEMBRE 2011

MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION ET LE CQP « STYLISTE ONGULAIRE »

NOR : ASET1250279M

IDCC : 3032

Entre :

La FIEPPEC ;

L'UNIB ;

La CNAIB,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La CGT-FO esthétique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

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

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillages, maquillages permanents, traitements antirides, modelages faciaux, épilations, modelages esthétiques de bien être et de confort, manucures, poses de prothèses d'ongles, stylisme onguilaire, tous les soins esthétiques à la personne en et hors institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF 96.02B.

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF 85.32Z.

3. L'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF 85.41Z.

4. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF 85.42Z.

5. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF 85.59A et 85.59B.

6. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale, généralement répertoriées au code NAF 70.10Z.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriés au code NAF 47.75Z.

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

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

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

Article 2

A l'annexe IV concernant le CQP de styliste ongulaire, le paragraphe « Conditions d'accès, public visé » est modifié comme suit :

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Il est accessible :

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique cosmétique parfumerie (CAP, BP, bac professionnel, BM, BTS) obtenus par la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience ;
- aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé ;
- aux personnes en exercice de prothésie ongulaire depuis 2 ans et n'ayant pas de diplôme de la filière esthétique ;
- aux titulaires d'un des diplômes de la coiffure (CAP, BP et BM) avec un module complémentaire obligatoire.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA DE BRANCHE

NOR : ASET1250290M
IDCC : 3032

Entre :

La FIEPPEC ;

L'UNIB ;

La CNAIB,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La CGT-FO esthétique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique aux professionnels des métiers de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie, en fonction du champ d'application tel que défini par la convention collective nationale du 24 juin 2011 :

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

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillages, maquillages permanents, traitements antirides, modelages faciaux, épilations, modelages esthétiques de bien être et de confort, manucures, poses de prothèses d'ongles, stylisme ongu-

laire, tous les soins esthétiques à la personne en et hors institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF 96.02B.

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF 85.32Z.

3. L'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF 85.41Z.

4. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF 85.42Z.

5. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF 85.59A et 85.59B.

6. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale, généralement répertoriées au code NAF 70.10Z.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

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

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

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

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

Article 2

Politique paritaire de branche

La branche de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie souhaite mobiliser les moyens et dispositifs de la formation professionnelle dans le cadre d'une politique paritaire au sein de la branche. Elle souhaite dans ce cadre disposer de la capacité de définir ses priorités et de mobiliser les moyens financiers correspondant, dans le cadre des obligations de financement de cette formation professionnelle.

Article 3

Désignation de l'OPCA de branche

Les parties signataires de la branche de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA dont le siège social est situé au 47, avenue de l'Opéra, 75002 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel, et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

Article 4

Section professionnelle paritaire

Pour atteindre les objectifs fixés à l'article 2, la branche de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie met en place une section paritaire professionnelle de la branche. Dès lors qu'OPCALIA est désignée par accord collectif comme OPCA de la branche professionnelle, le conseil d'administration national crée une SPP de branche, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail.

Un protocole d'accord, conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives de salariés de la branche d'une part et OPCALIA représentée par ses présidents d'autre part, formalise les missions et les règles de fonctionnement de la SPP.

Article 5

Composition de la section professionnelle paritaire

La section professionnelle paritaire de la branche de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants. La branche esthétique dispose de 10 représentants (5 titulaires et 5 suppléants) pour le collège employeur : 2 + 2 pour la CNAIB, 1 + 1 pour l'UNIB et 2 + 2 pour la FIEPPEC. Les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord disposent de 10 représentants (5 titulaires et 5 suppléants) pour le collège salarié. La répartition des sièges du collège salarié s'effectue par accord entre les organisations syndicales au sein du collège.

La section professionnelle désigne en son sein un président et un vice-président qui sont nommés pour 2 ans par chacun des collèges. Il est convenu que le premier président sera désigné pour les années 2012 et 2013 par le collège salarié.

Article 6

Missions de la section professionnelle paritaire

La SPP exerce notamment les missions suivantes :

- définition d'un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
- élaboration des règles de prise en charge selon les priorités définies par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et précisées par la CPNE-FP ;
- suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- vérification de la transférabilité dans l'entreprise des formations ;
- révision régulière du budget prévisionnel ;
- mise en œuvre des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition au sein de la SPP ;
- définition d'un plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE-FP ;
- présentation de demandes complémentaires de financement, en tant que de besoin, au conseil d'administration.

Article 7

Observatoire de l'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent également la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cette instance paritaire de dialogue et d'échanges permettra d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution du métier et des compétences ainsi que sur l'évolution des salariés de la branche. Il présente des données quantitatives et prospectives par filières. La partie

chiffrée est mise à jour régulièrement. Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des différentes activités de la branche en établissant des diagnostics par activités.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'OPCA de la branche.

Article 8

Antenne de gestion spécialisée

Suite à la désignation par la branche, d'OPCALIA comme OPCA, le siège national crée une antenne spécialisée ne disposant pas de la personnalité morale. Elle est notamment chargée de la collecte des fonds et de la gestion des actions de formation dans le champ d'application du présent accord.

Article 9

Reprise des engagements

L'OPCALIA s'engage à reprendre l'intégralité des engagements financiers en cours à la date du 31 décembre 2011, pour les entreprises du secteur de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Cet engagement constitue un élément fondamental du présent accord.

Ces reprises d'engagements s'effectueront sur la base de l'arrêté des comptes certifiés de l'OPCA gestionnaire de la branche esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie au 31 décembre 2011 et conformément aux opérations de dévolution entre OPCA, prévues par l'article R. 6332-20 du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il peut être renouvelé, révisé ou dénoncé par les parties dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son extension au *Journal officiel*.

Article 12

Formalités

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

ACCORD DU 19 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012 ET AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1250277M

IDCC : 2543

Réunies le 19 janvier 2012 à Paris, les organisations syndicales sont parvenues à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2012 et du 1^{er} juillet 2012. Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1^{er}

Le salaire minimum niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2012, est fixé à 1 450 €, à effet du 1^{er} janvier 2012.

Le salaire minimum niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} juillet 2012, est fixé à 1 460 €, à effet du 1^{er} juillet 2012.

Article 2

Les salaires minima du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2012 sont augmentés de 1,6 % à effet du 1^{er} janvier 2012.

Les salaires minima du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} juillet 2012 sont augmentés de 0,7 % à effet du 1^{er} juillet 2012.

Article 3

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSNGT.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT ;

CGT-FO BTP.

ANNEXE

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2012

Base 35 heures pour 151,67 heures

(En euros.)

| DÉSIGNATION | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL BRUT |
|-------------|-------------|----------------------|
| Niveau I | 200 | 1 450,00 |
| Niveau II | | |
| – échelon 1 | 236 | 1 460,06 |
| – échelon 2 | 259 | 1 573,51 |
| – échelon 3 | 281 | 1 682,02 |
| Niveau III | | |
| – échelon 1 | 306 | 1 805,32 |
| – échelon 2 | 364 | 2 091,40 |
| – échelon 3 | 450 | 2 515,58 |
| Cadre 41 | 600 | 2 752,96 |
| Cadre 42 | 690 | 3 100,59 |
| Cadre 43 | 790 | 3 486,85 |
| Cadre 51 | 900 | 3 911,73 |

Grille des salaires au 1^{er} juillet 2012

Base 35 heures pour 151,67 heures

(En euros.)

| DÉSIGNATION | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL BRUT |
|-------------|-------------|----------------------|
| Niveau I | 200 | 1 460,00 |
| Niveau II | | |
| – échelon 1 | 236 | 1 470,28 |
| – échelon 2 | 259 | 1 584,52 |
| – échelon 3 | 281 | 1 693,79 |
| Niveau III | | |
| – échelon 1 | 306 | 1 817,96 |
| – échelon 2 | 364 | 2 106,04 |
| – échelon 3 | 450 | 2 533,19 |
| Cadre 41 | 600 | 2 772,23 |
| Cadre 42 | 690 | 3 122,29 |
| Cadre 43 | 790 | 3 511,25 |
| Cadre 51 | 900 | 3 939,11 |

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

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

NOR : ASET1250285M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002 :

– au 1^{er} janvier 2012, le coefficient 200 est supprimé et remplacé par le coefficient 203 ;

– au 1^{er} janvier 2012, le coefficient 202 est supprimé et remplacé par le coefficient 205.

Article 2

En application de l'article 73-2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 au 1^{er} janvier 2012, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 203 ne pourra être inférieur à 1 400 € brut pour un temps plein.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 2 DU 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2012

NOR : ASET1250286M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FSS CFTC,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002 au 1^{er} avril 2012, la valeur du point est portée à 6,90 €.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} avril 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} avril 2012 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 52 DU 16 DÉCEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À LA PRIME TUTORAT SENIOR

NOR : ASET1250276M
IDCC : 1527

Entre :

La FNAIM ;

Le SNPI ;

Le SNRT ;

La FSIF ;

L'UNIS,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10.2.2 « Valorisation de la fonction de tuteur » est modifié comme suit :

« Occuper des fonctions de tuteur nécessite un investissement en temps et en énergie pour les tuteurs. Cet investissement doit être valorisé par la branche afin d'encourager les seniors à occuper des fonctions tutorales dans l'entreprise.

Les fonctions tutorales sont prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

La branche remettra chaque année, dans les entreprises qui en font la demande, selon des conditions définies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, une médaille d'honneur du tutorat.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une prime mensuelle dite "de tutorat" sera versée au salarié tuteur ayant mené une action de tutorat correspondants aux critères établis par la section paritaire professionnelle (SPFPP), soit 150 € brut au 1^{er} janvier 2011.

Le montant de la prime mensuelle sera éventuellement revue en cas d'évolution de l'aide tutorale du FPSPP.

Cette prime est versée mensuellement par l'employeur au salarié tuteur pendant la durée prévue au financement de cette aide par la branche et selon le rythme de versement effectué par l'OPCA de la branche à l'entreprise.

Au-delà de cette période, l'employeur reste libre de verser à l'intéressé, lors d'accompagnements tutorés successifs, une prime dont le montant et la périodicité seront cette fois déterminés selon son libre choix. »

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 23 JUIN 1999
RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1250265M

IDCC : 398, 533, 652

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier le chapitre III « Contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles sans autorisation de l'inspection du travail » de l'accord de branche du 23 juin 1999.

Article 1^{er}

Modifications apportées au chapitre III « Contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles sans autorisation de l'inspection du travail »

L'article 3.1 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » du chapitre III est complété comme suit.

A titre temporaire, jusqu'au 31 décembre 2012, les parties signataires ont convenu de la mise en place d'un contingent spécifique aux entreprises de 50 salariés et moins.

« Le contingent d'heures supplémentaires, par an et par salarié, est fixé, pour les entreprises de 50 salariés et moins, comme suit :

Salariés non annualisés : 130 heures + 80 heures.

Salariés annualisés : 130 heures + 50 heures.

Il est précisé qu'en cas de forte modulation ⁽¹⁾, le contingent est fixé à 130 heures.

(1) Variation de la durée hebdomadaire de travail excédant les limites de 31 heures en période basse et de 39 heures en période haute ou encore lorsque le nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail est supérieur à 70 heures par an.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont des heures commandées par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement).

Il est convenu que les modalités de compensation, en paiement ou en repos, des heures supplémentaires réalisées sur l'année, sont définies comme suit :

- jusqu'à 130 heures : le choix relève exclusivement de l'employeur ;
- au-delà : le choix appartient au salarié. »

Il est rappelé que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non soumises à l'obligation annuelle de négocier, le remplacement du paiement des heures supplémentaires peut être mis en place par l'employeur, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y soient pas opposés.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord, conclu à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2012, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA DE LA BRANCHE
NOR : ASET1250275M
IDCC : 3043

Cet accord est à insérer en annexe II.3 de la convention collective nationale des entreprises de propriété et services associés du 26 juillet 2011.

PRÉAMBULE

Conformément à l'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation et l'orientation tout au long de la vie et du décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA, les partenaires sociaux de la propriété sont dans l'obligation de se rapprocher d'un autre OPCA. En effet, leur OPCA actuel de branche, le Faf propriété, ne répond pas au critère relatif au seuil minimum de collecte porté dorénavant à 100 millions d'euros pour l'obtention de l'agrément par l'Etat.

Les partenaires sociaux rappellent que le Faf propriété constitue un opérateur essentiel de la mise en œuvre de leur politique de formation tant d'un point de vue technique que financier.

Depuis sa création, et sous l'impulsion de la CPNEFP, le Faf propriété a particulièrement contribué au développement de la formation au sein de la branche dont l'efficacité a permis à la fois de mettre en place et développer différents dispositifs spécifiques de la branche, notamment concernant la lutte contre l'illettrisme, la construction d'une filière entière de certificats de qualification professionnelle ainsi que la mise en place d'un organisme certificateur spécifique. Il a également permis de développer le conseil et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leurs projets de formation, grâce à son réseau de proximité, et cela particulièrement en direction des PME et TPE. Il a aussi construit les partenariats nécessaires avec l'ensemble des acteurs de la formation, particulièrement l'Etat et les régions, pour abonder financièrement les projets de la branche et ainsi permettre leur réalisation. Enfin, sa réactivité et son dynamisme lui ont permis de s'adapter aux nouvelles règles relatives aux réformes de la formation professionnelle, notamment celle de 2009, et particulièrement pour l'accès au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, les partenaires sociaux ont un attachement particulier à leur opérateur, le Faf propriété. Ils rappellent que la convention portant création du Faf propriété de 1993 avait déjà défini les missions de leur OPCA telle que la loi de 2009 les définit dorénavant pour l'ensemble des OPCA.

Dans le cadre réglementaire nouveau, ils souhaitent poursuivre et déployer leur politique visant le développement de la formation des salariés de la branche ainsi que l'augmentation de l'accès à la formation et à la certification, pour les salariés faiblement qualifiés.

Les partenaires sociaux envisagent le rapprochement inéluctable du Faf propreté avec un autre OPCA selon trois principes majeurs :

- le maintien de l'autonomie de la branche et de sa gouvernance dans la mise en œuvre de sa politique de formation et de certification, qui comprend également le maintien de liens étroits avec la CPNEFP de la branche ainsi qu'avec l'organisme certificateur de la propreté, et plus largement avec les opérateurs de la branche ;
- la participation active de la branche au sein même de l'OPCA désigné, particulièrement en ce qui concerne les projets d'ingénierie et d'études relatifs aux premiers niveaux de qualification et/ou aux secteurs des services ;
- l'accès à des ressources complémentaires, particulièrement sur le plan financier, pour répondre au besoin de formation et de qualification des salariés de faible niveau, soit 95 % des effectifs de la branche.

Section 1

Autonomie et gouvernance de la branche sur le champ de la formation et de la certification

Depuis sa création, le Faf propreté est une association loi 1901, gérée paritairement, qui met en œuvre la politique de la branche définie par les partenaires sociaux. Lors de l'accord formation du 25 octobre 2004, les partenaires sociaux ont souhaité créer une filière de CQP ainsi que la mise en place d'un organisme certificateur.

Afin de garantir l'homogénéité des évaluations et de délivrance des certificats, mais aussi de permettre leur accès à d'autres publics que les salariés des entreprises de propreté, les partenaires sociaux, dans le cadre de leur récent accord du 4 novembre 2010 relatif à la formation, et en conformité avec la loi du 24 novembre 2009, mettent en place un système nouveau et ouvert, en distinguant la mise en œuvre des opérations de formation des opérations de certifications, par la création d'une nouvelle association loi 1901 : l'organisme certificateur de la branche. Il est placé sous le pilotage de la CPNEFP.

Ainsi, le Faf propreté et l'organisme certificateur de la propreté constituent les deux opérateurs clés de la branche visant la mise en œuvre de sa politique de développement de la formation et de la certification professionnelle.

Article 1^{er}

Gouvernance paritaire du système de la branche visant le développement de la formation et de la certification

Le pilotage de la politique de la branche en matière de formation et de certification est réalisé par la CPNEFP. Ainsi, les partenaires sociaux demandent que les deux opérateurs, que sont l'actuel Faf propreté et l'organisme certificateur en cours de création, restent placés sous le pilotage de la CPNEFP, conformément à l'accord du 4 novembre 2010, quelle que soit la configuration de l'OPCA désigné par la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme certificateur, conformément à leur accord du 4 novembre 2010, est doté d'un conseil d'administration paritaire avec une présidence alternée, créé le 14 décembre 2010, avec des statuts négociés et signés par les partenaires sociaux de la branche en date du 26 novembre 2010.

Par ailleurs, ils souhaitent que des liens très étroits soient maintenus entre les deux opérateurs précités, afin de garantir la cohérence de leur politique et le maintien des équilibres financiers. Ainsi, le secrétaire général devra être le même pour le Faf propreté que pour l'organisme certificateur.

Article 2

Création d'une section professionnelle paritaire

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit créée et dédiée à la propreté et qu'elle soit administrée de manière paritaire pour remplir ses missions, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3

Maintien de l'expertise et du réseau de proximité actuels par la mise en place d'un service dédié et spécifique à la propreté

Considérant d'une part, que les missions actuelles menées par le Faf propreté sont en conformité avec les dispositions légales et réglementaires et, d'autre part, que leur politique est mise en œuvre de manière efficiente eu égard aux compétences qui s'y sont développées, les partenaires sociaux souhaitent que l'ensemble des moyens actuels puissent se maintenir. Il s'agit :

- du réseau de proximité reposant sur l'implantation des antennes et des salariés du Faf propreté au sein des maisons de la propreté ;
- du développement des projets spécifiques à la branche ;
- de l'observatoire métiers et qualifications de la propreté.

Ainsi, les partenaires sociaux demandent à ce que l'ensemble des salariés actuels du Faf propreté puissent être intégralement transférés au sein d'OPCALIA dans le service spécifique dédié à la propreté, qui prendra l'appellation OPCALIA propreté.

Ils rappellent également que le rapprochement des OPCA prévu par la loi doit s'inscrire dans une perspective d'optimisation de moyens et de capitalisation des expériences.

Section 2

Implication de la branche dans une logique intersectorielle

La réforme de la formation professionnelle, inspirée par l'ANI du 7 janvier 2009 et par la loi du 24 novembre 2009, vise à instaurer des systèmes favorisant la sécurisation des parcours professionnels en permettant au plus grand nombre de personnes d'accéder à des certifications professionnelles, de valoriser les expériences acquises, notamment lorsqu'elles sont transversales, et particulièrement pour les publics de faible niveau de qualification.

Article 4

Implication au sein de projets intersectoriels

Ainsi, les partenaires sociaux considèrent que le rapprochement des OPCA prévu par la loi doit s'inscrire dans une logique ouverte et partenariale avec les autres secteurs professionnels, particulièrement dans le cadre de projets visant spécifiquement les publics de faible niveau de qualification, ou visant des secteurs de services opérationnels.

Les partenaires sociaux seront donc attachés à ce que le service dédié à la propreté, OPCALIA propreté, puisse être impliqué activement dans le développement de projets au sein même de l'OPCA désigné par la branche.

Section 3

Accès à des ressources financières complémentaires

Article 5

Accès à des fonds complémentaires

Les partenaires sociaux rappellent l'article 53 de leur accord du 4 novembre 2010, dans lequel ils insistent sur le rôle majeur de leur OPCA dans la poursuite et l'amplification de la recherche de

fonds complémentaires. La politique de formation de la branche et les publics visés doit faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent leur demande aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis de base et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité.

Section 4

Désignation de l'OPCA de la branche et modalités de mise en place

Article 6

Désignation de l'OPCA de la branche

Après de longs travaux conduisant à diverses hypothèses, les partenaires sociaux désignent comme OPCA de leur branche OPCALIA, qui prendra en compte l'ensemble des principes posés dans le présent accord. Cet accord se déclinera en un protocole d'intégration, acte définissant les objectifs et principes de l'intégration. Il sera signé par les partenaires sociaux de la branche proprement et par OPCALIA.

L'OPCA ainsi désigné collectera les reliquats en février 2012 pour la collecte assise sur les salaires 2011.

Article 7

Durée de la désignation de l'OPCA de la branche

Une période de 3 ans renouvelables par tacite reconduction vaut à compter du 1^{er} janvier 2012. Les partenaires sociaux feront un bilan du rapprochement 2 ans après, soit à partir de janvier 2014, en vue du renouvellement éventuel de son choix. Dans le cas où les partenaires sociaux souhaiteraient revenir sur l'actuelle désignation, ils en feront part à l'OPCA, 6 mois avant l'échéance du terme de la période triennale.

En cas de désaccord majeur ou d'inexécution du partenariat, les partenaires sociaux de la branche pourront procéder à la résiliation sous la réserve d'un préavis de 6 mois.

Article 8

Modalités de mise en place

Le transfert du personnel et la mise en place effective du rapprochement juridique, comptable, budgétaire et du système d'information ainsi que la dévolution des fonds se réalisera dans le cadre réglementaire.

Article 9

Dépôt et extension

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Villejuif, le 1^{er} décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC.

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(ALSACE)

NOR : ASET1250270M
IDCC : 2614

Entre :
La FRTP Alsace,
D'une part, et
L'UR CFTC Alsace ;
La FR FO Alsace ;
L'UR CFE-CGC Alsace,
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 :

(En euros.)

| POSITION | VALEUR minimum annuelle |
|----------|----------------------------|
| A | 17 930 |
| B | 18 510 |
| C | 19 955 |
| D | 22 280 |
| E | 23 840 |
| F | 26 455 |
| G | 30 250 |
| H | 31 440 |

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 :

(En euros.)

| POSITION | VALEUR minimum annuelle |
|----------|----------------------------|
| F | 30 424 |
| G | 34 788 |
| H | 36 156 |

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

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 Schiltigheim, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(ALSACE)
NOR : ASET1250271M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Alsace,
D'une part, et
L'UR CFTC Alsace ;
La FR FO Alsace,
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 | 17 930 |
| | 2 | 110 | 18 105 |
| II | 1 | 125 | 18 800 |
| | 2 | 140 | 20 840 |
| III | 1 | 150 | 22 210 |
| | 2 | 165 | 24 275 |
| IV | | 180 | 26 570 |

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

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

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 Schiltigheim, le 15 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 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(ALSACE)

NOR : ASET1250272M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Alsace,

D'une part, et

L'UR CFTC Alsace ;

La FR FO Alsace,

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 Alsace applicables à partir du 1^{er} janvier 2012 sont fixés comme suit.

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.

Indemnité de repas : 10,25 €.

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ de frais de trajet |
|----------------|---------------------------------|
| 1 (0 à 10 km) | 2,25 |
| 2 (10 à 20 km) | 2,95 |
| 3 (20 à 30 km) | 4,05 |
| 4 (30 à 40 km) | 5,50 |
| 5 (40 à 50 km) | 6,70 |
| 6 (> 50 km) | 8,05 |

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ de frais de transport |
|----------------|------------------------------------|
| 1 (0 à 10 km) | 2,40 |
| 2 (10 à 20 km) | 3,16 |
| 3 (20 à 30 km) | 4,28 |
| 4 (30 à 40 km) | 5,86 |
| 5 (40 à 50 km) | 7,07 |
| 6 (> 50 km) | 8,50 |

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 déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

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 Schiltigheim, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(LORRAINE)
NOR : ASET1250264M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

L'UR CGT-FO Lorraine ;

La BATIMAT-TP CFTC Lorraine,

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 :

(En euros.)

| NIVEAU | MINIMUM ANNUEL |
|--------|----------------|
| A | 18 154 |
| B | 18 728 |
| C | 20 577 |
| D | 22 822 |
| E | 25 088 |
| F | 27 856 |
| G | 31 171 |

| NIVEAU | MINIMUM ANNUEL |
|--------|----------------|
| H | 32 350 |

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 :

(En euros.)

| NIVEAU | MINIMUM ANNUEL |
|--------|----------------|
| F | 32 034,40 |
| G | 35 846,65 |
| H | 37 202,50 |

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai, André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

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 Metz, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(LORRAINE)
NOR : ASET1250263M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Lorraine ;
La fédération Est des SCOP du BTP,
D'une part, et
L'UR CGT-FO Lorraine ;
L'UR CFE-CGC Lorraine ;
L'URCB CFDT ;
La CFTC BATIMAT-TP Lorraine,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre VIII.1, de la convention collective nationale des travaux publics du 15 décembre 1992 (étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993), concernant les ouvriers employés par les entreprises de travaux publics, les parties signataires du présent accord fixent le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics de la région Lorraine comme suit :

1. Indemnité de repas : 9,05 € quelle que soit la zone.
2. Indemnités de trajet et de transport :

(En euros.)

| ZONE | TRAJET | TRANSPORT |
|----------------|--------|-----------|
| 1 (0 à 10 km) | 1,27 | 1,97 |
| 2 (10 à 20 km) | 2,58 | 4,07 |
| 3 (20 à 30 km) | 3,83 | 6,56 |
| 4 (30 à 40 km) | 5,15 | 9,89 |

| ZONE | TRAJET | TRANSPORT |
|----------------|--------|-----------|
| 5 (40 à 50 km) | 6,47 | 11,53 |

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs) 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Cet accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs) 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 5 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(LORRAINE)

NOR : ASET1250262M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO Lorraine ;

La CFTC BATIMAT-TP Lorraine,

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 | 18 184 |
| | 2 | 110 | 18 498 |
| II | 1 | 125 | 19 010 |
| | 2 | 140 | 21 099 |
| III | 1 | 150 | 22 268 |
| | 2 | 165 | 24 055 |
| IV | | 180 | 26 132 |

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

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

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 Metz, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1250268M
IDCC : 2614

Entre :

La fédération Rhône-Alpes des SCOP du BTP, section TP ;

La FRTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-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 :

(En euros.)

| POSITION | VALEUR MINIMUM ANNUELLE |
|----------|-------------------------|
| A | 18 203 |
| B | 19 692 |
| C | 21 373 |
| D | 23 350 |
| E | 26 412 |
| F | 29 118 |
| G | 31 741 |
| H | 32 803 |

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 :

(En euros.)

| POSITION | VALEUR MINIMUM ANNUELLE |
|----------|-------------------------|
| F | 33 486 |
| G | 36 502 |
| H | 37 723 |

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du cde du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

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 Villeurbanne, le 4 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1250269M
IDCC : 1702

Entre :

La fédération Rhône-Alpes des SCOP du BTP, section TP ;

La FRTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

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 | 18 113 |
| | 2 | 110 | 18 768 |
| II | 1 | 125 | 19 871 |
| | 2 | 140 | 21 770 |
| III | 1 | 150 | 23 409 |
| | 2 | 165 | 25 415 |
| IV | | 180 | 27 580 |

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

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

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 Villeurbanne, le 4 janvier 2012.

(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° 2012/8

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|---|-------|
| Coopératives agricoles : avenant n° 1 du 12 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie | 142 |
| Entreprises coopératives agricoles : accord du 12 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 158 |
| Exploitations agricoles (Ain) : avenant n° 18 du 20 septembre 2011 modifiant la convention | 173 |
| Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 121 du 2 décembre 2011 modifiant l'article 25 de la convention | 176 |
| Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 88 du 14 décembre 2011 modifiant la convention..... | 178 |
| Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 9 janvier 2012 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance | 180 |
| Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 | 182 |
| Exploitations et entreprises agricoles (Bretagne) : avenant n° 1 du 9 décembre 2011 | 199 |
| Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 93 du 27 octobre 2011 modifiant la convention..... | 201 |
| Exploitations de polyculture et d'élevage (entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole [Oise]) : avenant n° 130 du 12 janvier 2010 modifiant la convention | 205 |

Accord collectif national

**FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LA COOPÉRATION AGRICOLE
(25 mars 2005)**

(Etendu par arrêté du 24 août 2005,
Journal officiel du 2 septembre 2005)

AVENANT N° 1 DU 12 OCTOBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : AGRS1297052M

Entre :

La Coop de France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet. – Durée. – Portée

Le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions prévues par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005.

Les nouvelles dispositions de l'accord révisé sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole sont prévues à l'article 2 du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Texte de l'accord révisé

« Article 1^{er}

Champ d'application

Sous réserve des dispositions de l'annexe I, le présent accord, applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès

lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater* du code rural et de la pêche maritime.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre, dans les organismes visés à l'article 1^{er}, des dispositions du titre I^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de leurs textes d'application, et plus particulièrement celles concernant :

- les contrats de professionnalisation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- le droit individuel à la formation ;
- le tutorat.

TITRE I^{ER}

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 3

Définition

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 4

Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- dans les départements d'outre-mer, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 5

Objet

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

Article 6

Durée des actions de professionnalisation

Outre les cas prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, et conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée

indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de 12 mois pour être portée jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat ;
- lorsque les règlements d'examen des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours professionnalisant arrêté par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches, notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche ;
- pour les formations visant à l'obtention d'un CQP.

Article 7

Durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques

En plus des catégories de bénéficiaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail et conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques peut être portée au-delà de la limite légale de 25 % et dans la limite de 40 % de la durée annuelle de travail de 1 607 heures telle que définie à l'article L. 3123-1 du code du travail, notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat ;
- lorsque les règlements d'examen des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours professionnalisant arrêté par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches, notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche ;
- pour les formations visant à l'obtention d'un CQP.

Article 8

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 6325-1 du code du travail peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de maternité ;
- de maladie ;
- d'accident du travail ;
- de défaillance de l'organisme de formation.

Article 9

Tutorat

L'entreprise désignera un tuteur pour accueillir et guider toutes les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Dans un délai de 2 mois à compter du début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le bénéficiaire du contrat, et avec le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial

modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge modificatif donné par l'OPCA.

Article 10

Dispositions financières

Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA sur les fonds qu'il mutualise au titre de la contribution visée au 2° de l'article R. 6331-9 et au 1° de l'article R. 6331-2 du code du travail, selon les modalités fixées par ses instances paritaires sur la base :

- d'un forfait horaire de 10 € ;
- d'un forfait horaire de 12 € pour les contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article 6 du présent accord.

Sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA, la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole peut moduler ces forfaits.

Par ailleurs, l'OPCA prend en charge, dans les conditions fixées à l'article L. 6332-15 du code du travail, la formation du tuteur et l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des plafonds fixés par les articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les forfaits et les modalités fixés par décision de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole, sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA.

L'ensemble des dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation restant à leur charge sont imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle.

Article 11

Rémunération des bénéficiaires

Pendant la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils soient ou non titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur, est fixée de la manière suivante :

- moins de 21 ans :
 - pendant les 12 premiers mois : 65 % du Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 70 % du Smic ;
- 21 à 25 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 80 % du Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 85 % du Smic ;
- 26 ans à moins de 45 ans : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
- 45 ans et plus : 100 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

Article 12

Insertion des jeunes et des chômeurs

Les parties signataires recommandent aux branches de prendre des engagements dans une démarche paritaire en matière d'insertion dans les entreprises de jeunes sans qualification professionnelle et de chômeurs de longue durée.

Article 13

Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires encouragent l'étude et la mise en place de certificats de qualification professionnelle transversaux.

TITRE II

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 14

Définition

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 15

Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir, notamment par la validation des acquis de l'expérience, une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et répondant aux priorités des différentes branches de la coopération agricole et en particulier aux formations liées aux métiers des entreprises de la coopération agricole :
 - soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;
- de participer à une action de professionnalisation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche.

Article 16

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés revenant d'une absence dans le cadre d'un compte épargne-temps d'une durée au moins égale à 6 mois ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion satisfaisant aux conditions posées à l'article D. 6324-1-1 du code du travail ;

- à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail des entreprises de la coopération agricole, notamment en cas de mutation.

Elles doivent permettre aux salariés de participer à des actions liées à l'évolution de leurs emplois et au développement de leurs compétences pour réduire le risque d'inadaptation de leur qualification lorsque leur emploi est appelé à évoluer.

Il est recommandé à chaque branche de définir dans une démarche paritaire les actions de professionnalisation qu'elle entend promouvoir en vue de sécuriser durablement le maintien dans l'emploi de ses salariés. Elle prendra en compte les publics les plus en difficulté vis-à-vis des aléas de l'emploi et peu bénéficiaires de formation.

Article 17

Tutorat

Les signataires incitent les entreprises à désigner un tuteur pour accompagner et guider dans les entreprises toutes les personnes bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Article 18

Modalités de la formation

Les actions de formation dispensées au titre des périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 6324-7 du code du travail, les actions suivies au titre des périodes de professionnalisation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans ces deux cas, lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie hors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit effectivement la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 19

Dispositions financières

Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, les dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA sur les fonds qu'il mutualise au titre de la contribution visée au 2° de l'article R. 6331-9 et au 1° de l'article R. 6331-2 du code du travail selon les modalités fixées par ses instances paritaires, sur la base d'un forfait horaire de 25 €.

Sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA, la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole peut moduler ces forfaits.

Par ailleurs, l'OPCA prend en charge la formation du tuteur et l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des plafonds fixés par les articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les forfaits et les modalités fixés par décision de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole, sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA.

L'ensemble des dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation restant à leur charge sont imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

TITRE III

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

CHAPITRE I^{ER}

SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 20

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre II du livre II de la 6^e partie et au chapitre V du titre II du livre III de la 6^e partie du code du travail, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 21 ci-dessous.

Article 21

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale au minimum à 2/3 de la durée légale bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an.

Sous réserve de cette disposition, les modalités de calcul des droits au DIF des salariés à temps partiel obéissent aux règles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par le présent accord.

Article 22

Calcul des droits

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Le calcul des droits acquis par chaque salarié dans le cadre du DIF s'effectue par année civile. Les droits acquis au titre d'une année civile ne sont mobilisables qu'à partir de l'année civile suivante sous réserve des cas visés aux articles 25 et 26 ci-après.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés atteignant 1 an d'ancienneté en cours d'année civile, le droit individuel à la formation est calculé *pro rata temporis* sur l'année civile, arrondi à l'heure la plus proche.

Chaque salarié est informé individuellement par écrit, avant le 31 mars de chaque année, de ses droits individuels à la formation cumulés et arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

Article 23

Suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits au DIF, sont considérées comme du temps de travail, les absences pour :

- maladie et accident de la vie civile, lorsque ces périodes sont assimilées par la loi ou par la convention collective appliquée dans l'entreprise à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;

- maladie professionnelle ;
- accident du travail ;
- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'adoption ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial.

Article 24

Période transitoire

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, les dispositions suivantes ont été retenues :

- tout salarié à temps plein, ou tout salarié à temps partiel dont la durée du travail est égale au minimum à 4/5 de la durée légale du travail, disposant au 6 mai 2004 d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie est réputé avoir acquis au 31 décembre 2004 un droit individuel à la formation de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel et/ou les salariés atteignant l'ancienneté de 1 an entre le 7 mai et le 31 décembre 2004, le droit individuel à la formation est calculé *pro rata temporis* à raison de 1,75 heure par mois, arrondi à l'heure supérieure ;
- le droit individuel à la formation ainsi calculé sera mobilisable, dans tous les cas, à compter du 1^{er} mai 2005, sauf licenciement ou démission.

Article 25

Actions prioritaires

Les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation à finalité professionnelle éligibles au droit individuel à la formation considérées comme prioritaires par la coopération agricole sont :

- les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective dont relève l'entreprise ou d'une qualification identifiée par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches, notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche ;
- les actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche ;
- les actions de réorientation professionnelle en faveur des personnes de plus de 45 ans.

Article 26

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation s'exerce à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le salarié qui souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre reçu au moins 2 mois avant le début de l'action pour celles d'une durée au plus égale à 1 semaine ou 35 heures et au moins 3 mois avant le début de l'action pour celles d'une durée supé-

rieure. La demande doit préciser les caractéristiques de l'action (objectifs, programme, etc.), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi.

A compter de la date de la première présentation de la demande conforme aux dispositions du paragraphe précédent, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois calendaire pour notifier sa réponse. La réponse de l'employeur doit être écrite et étayée. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'OPCA assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités générales et aux critères définis par les instances paritaires de l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande dès le début du troisième exercice civil.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'OPCA le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail et sur la base du forfait applicable au contrat de professionnalisation mentionné au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation s'exerce prioritairement hors du temps du travail. Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 6323-11 du code du travail, le DIF, après accord entre l'employeur et le salarié, peut s'exercer en partie pendant le temps de travail.

Article 27

Rémunération des salariés

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Dans ce dernier cas, l'allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

Article 28

Dispositions financières

Les dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'OPCA sur les fonds qu'il mutualise au titre de la contribution visée au 2^o de l'article R. 6331-9 et au 1^o de l'article R. 6331-2 du code du travail selon les modalités fixées par ses instances paritaires. Ces dépenses incluent la totalité des frais pédagogiques. Elles comprennent également les frais de déplacement et d'hébergement dans la limite des plafonds fixés par décision de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole, sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA.

La rémunération des stagiaires et/ou le versement de l'allocation de formation sont pris en charge par les entreprises et sont imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Le dispositif de titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées prévu par l'article L. 6323-16 du code du travail n'est pas mis en place.

Article 29

Utilisation du DIF pendant le préavis

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

Sous réserve que la demande précise les caractéristiques de l'action (objectifs, programme, etc.), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi, l'employeur est tenu de l'accepter.

A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

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

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

Article 30

Utilisation du DIF auprès d'un nouvel employeur

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

- lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 25 du présent accord. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur ;
- lorsqu'un salarié quitte une entreprise d'une branche de la coopération pour une autre entreprise de la même branche ou d'une autre branche de la coopération agricole, la durée de 2 ans prévue ci-dessus est portée à 5 ans. Lorsque la demande du salarié intervient au-delà de 2 années suivant son embauche, la somme est limitée à 50 % du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

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

Article 31

Utilisation du DIF pendant une période de chômage

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y

compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du code du travail, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes.

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

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

Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

Article 32

Retraite

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

Article 33

Informations du salarié dans la lettre de licenciement

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information rappelle la possibilité pour le salarié de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Elle mentionne également la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14.

Article 34

Informations du salarié dans le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2 de l'article L. 6323-18 du code du travail.

CHAPITRE II

SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 35

Principe

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre II du livre II de la 6^e partie et au chapitre V du titre II du livre III de la 6^e partie du code du travail, peuvent bénéficier du droit individuel à la formation sous réserve de remplir la condition d'ancienneté de 4 mois fixée à l'article R. 6322-20 du code du travail.

Il appartient à l'OPCA de vérifier que cette condition se trouve remplie.

Le droit individuel à la formation d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein est calculé sur la base de 20 heures par an et à due proportion de la durée de son contrat de travail.

Article 36

Salariés à temps partiel

Sous réserve des dispositions du 2^e alinéa du présent article, le droit individuel à la formation d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel est calculée sur la base de 20 heures par an appréciées en fonction de la durée de son contrat de travail et de la durée de son temps de travail.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du temps de travail est au moins égale à 2/3 de la durée légale bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an modulée en fonction de la durée de leur contrat.

Article 37

Mise en œuvre

Chaque salarié en CDD est informé individuellement par écrit par son employeur :

- dès le début du contrat à durée déterminée, des dispositions générales relatives au droit individuel à la formation ;
- à la fin de son contrat, de ses droits individuels à la formation acquis pendant le contrat ;
- et, si le contrat court sur 2 années civiles, avant le 31 mars, de ses droits individuels à la formation arrêtés à la date du 31 décembre de l'année précédente.

Le droit individuel à la formation ouvert au titre d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée s'exerce hors temps de travail.

Tout salarié en contrat à durée déterminée qui souhaite faire valoir ses droits au congé individuel de formation s'adresse à l'OPCA qui l'informe sur ses droits et le conseille pour construire son projet et, le cas échéant, statue sur la demande de financement de son projet.

Article 38

Rémunération

Le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Article 39

Dispositions financières

Les coûts pédagogiques et les éventuels frais de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation sont financés par l'OPCA en fonction des priorités et des règles de prise en charge définies par ses instances paritaires.

TITRE IV

TUTORAT

Article 40

Importance du tutorat

Considérant l'importance que revêt le tutorat en termes d'insertion, de formation, de transfert des connaissances et d'orientation professionnelle, les parties signataires demandent aux entreprises d'en développer l'utilisation afin de contribuer au succès des contrats et des périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la diffusion des compétences au sein des entreprises.

Article 41

Choix des tuteurs

L'entreprise désignera un tuteur pour accueillir et guider toutes les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation et pour les salariés en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise qui souhaitent remplir cette mission.

Le tuteur est choisi parmi toutes les catégories professionnelles. L'employeur peut assurer le tutorat.

Article 42

Missions des tuteurs

Les tuteurs ont pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation des acquis ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'examiner avec l'employeur et le salarié l'adéquation de la formation suivie par ce dernier.

Article 43

Exercice du tutorat

Les salariés choisis pour être tuteurs doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer le tutorat à l'égard de plus d'un salarié bénéficiaire des contrats visés ci-dessus. Il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience qu'exige cette fonction.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer sa fonction tutorale et se former. Dans cette perspective l'employeur prendra toutes les mesures utiles en termes d'aménagement et de charge de travail du tuteur.

Le salarié tuteur doit avoir suivi, préalablement à l'exercice de sa première mission tutorale, une formation spécifique et en particulier pédagogique.

D'une manière plus générale, pour aider le tuteur dans l'accomplissement de sa mission, les signataires recommandent, si nécessaire, le suivi d'une formation spécifique préalable, en particulier pédagogique.

L'OPCA prend en charge la formation du tuteur et l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des plafonds fixés par les articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon des forfaits et modalités fixés par décision de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole, sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA.

Une information annuelle relative au tutorat sera communiquée au comité d'entreprise.

TITRE V

AUTRES DISPOSITIONS

Article 44

Préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi des demandeurs d'emploi prévue à l'article L. 6326-1 du code du travail, et en application de l'article L. 6326-2 du code du travail, l'OPCA pourra contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes des formations dispensées dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi prévue à l'article L. 6326-1 du code du travail.

Sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA, la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole arrêtera les modalités de ce financement.

Article 45

Action d'ingénierie de certification

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCA pourra assurer le financement d'ingénierie de certification et prendre en charge les coûts des diagnostics en entreprises, ces diagnostics pouvant être réalisés par l'OPCA ou par un organisme extérieur.

Sous réserve de la validation du conseil d'administration de l'OPCA, la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation de la coopération agricole arrêtera les modalités de ce financement.

Article 46

Accords de branche et d'entreprise

Le présent accord s'applique aux branches, aux groupes et aux entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 47

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 48

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt.

Article 49

Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois. »

Article 3

Dépôt et notification

Etabli en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Ont expressément demandé à être exclues du champ d'application du présent accord :

- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives agricoles et SICA coopératives membres de la FCB (fédération nationale des coopératives agricoles et SICA de transformation de la betterave) ainsi que les personnes morales qu'elles contrôlent ;
- les coopératives agricoles, les SICA et les groupements d'intérêt économique membres de la FNCL (fédération nationale des coopératives laitières) ainsi que les personnes morales qu'ils contrôlent.

Accord interprofessionnel
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LES ENTREPRISES COOPÉRATIVES AGRICOLES

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : AGRS1297051M

PRÉAMBULE

Convaincus que la mixité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises coopératives agricoles est un facteur de richesse, les signataires entendent réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Une telle mixité est facteur de progrès et de succès, car elle enrichit les relations humaines et met en valeur les compétences de chacun, dans un intérêt partagé.

De par leur ancrage dans les territoires, les liens existants entre les associés coopérateurs et les salariés, et la spécificité du mode de gouvernance, les entreprises coopératives agricoles sont porteuses de valeurs sociales spécifiques de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement en milieu rural.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux soulignent leur volonté commune de développer l'égalité professionnelle, en favorisant la mixité et en luttant contre toute forme de discrimination. Ils entendent, à cet effet, privilégier l'égalité d'accès à la formation professionnelle afin de favoriser un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes en matière de promotion et de rémunération.

Le présent accord prolonge et complète les différentes réformes légales en vigueur, à savoir :

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

Les partenaires sociaux entendent ainsi contribuer à faire du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les relations individuelles et collectives du travail, et dans la gestion opérationnelle des ressources humaines, une source effective de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique au sein des entreprises coopératives agricoles.

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Sous réserve des dispositions de l'annexe II, le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors

qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6 du code rural et de la pêche maritime et dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés.

Article 2

Constats statistiques préalables (année 2009)

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole a élaboré plusieurs rapports permettant une analyse statistique des entreprises coopératives, des salariés et des emplois. L'examen de ces rapports permet de disposer de données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la coopération agricole.

Répartition hommes-femmes :

- hommes : 68 % ;
- femmes : 32 %.

Répartition de l'ensemble de la population active (source INSEE, année 2009) :

- hommes : 52,4 % ;
- femmes : 47,6 %.

Répartition hommes-femmes par catégories socioprofessionnelles

(En pourcentage.)

| CATÉGORIE | HOMMES | FEMMES | RÉPARTITION |
|-----------------------|--------|--------|-------------|
| Ouvriers spécialisés | 56 | 44 | 14 |
| Ouvriers qualifiés | 81 | 19 | 20 |
| Agents administratifs | 38 | 62 | 21 |
| Maîtrise | 75 | 25 | 37 |
| Ingénieurs et cadres | 78,5 | 21,5 | 8 |

Répartition hommes-femmes par fonctions

(En pourcentage.)

| FONCTION | HOMMES | FEMMES |
|----------------------------|--------|--------|
| Production | 80 | 20 |
| Commercialisation | 68 | 32 |
| Logistique | 89 | 11 |
| Recherche et développement | 61 | 39 |
| Qualité | 29 | 71 |
| Services support | 29 | 71 |

Article 3

Rappel des principales obligations légales et réglementaires des entreprises

A titre préalable, les parties signataires rappellent les dispositions légales en matière de non-discrimination, à savoir qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de

famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En outre, les parties signataires soulignent :

- la diversité des entreprises coopératives en termes de taille, d'activité et de structure ;
- la nécessité de permettre à ces entreprises, notamment pour celles de petite et moyenne taille, une appropriation des nouvelles dispositions légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec pour objectif leur mise en œuvre effective ;
- à ce titre, par le présent accord, les parties signataires souhaitent rappeler le cadre légal applicable et aider les entreprises coopératives à engager des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

3.1. Information des représentants du personnel sur la situation comparée des hommes et des femmes

Les entreprises coopératives fourniront aux représentants du personnel des informations pertinentes et adaptées à la taille de l'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes afin de permettre la mise en œuvre d'actions adaptées tendant à garantir l'égalité professionnelle.

Entreprises coopératives de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 du code du travail)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport unique sur la situation économique de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail présente annuellement, notamment, des informations sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes et le bilan du travail à temps partiel.

Voir en annexe les textes réglementaires relatifs au contenu du rapport.

Entreprises coopératives de 300 salariés et plus (art. L. 2323-57 du code du travail)

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est établi, conformément à l'article L. 2323-27 du code du travail.

Voir en annexe les textes réglementaires relatifs au contenu du rapport.

La synthèse du plan d'action défini dans les rapports visés ci-dessus comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen ;
- à la durée moyenne entre deux promotions ;
- à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

Les rapports visés ci-dessus sont soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Cette consultation donne lieu à un examen approfondi de la situation et, le cas échéant, à un constat partagé sur les données y figurant.

Dans les entreprises coopératives d'au moins 200 salariés, une commission égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

Le guide de réalisation du rapport de situation comparée servira de base aux rapports. Ils pourront être complétés par tout critère pertinent.

3.2. Négociation annuelle obligatoire

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (art. L. 2242-5 du code du travail), l'employeur doit engager une négociation sur :

- les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;

- les mesures permettant de les atteindre ;
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- les conditions dans lesquelles en cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

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

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport unique sur la situation économique (entreprises coopératives de moins de 300 salariés) ou le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (entreprises coopératives de 300 salariés et plus).

Article 4

Plan d'actions

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires entendent adopter des dispositions, d'une part, au niveau des branches et, d'autre part, au niveau des entreprises.

4.1. Branches

Les partenaires sociaux entendent mesurer l'impact de la mise en œuvre de ces actions au travers des travaux statistiques de l'observatoire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole.

A ce titre, ils chargent l'observatoire d'un état des lieux initial précis portant sur l'ensemble des thèmes d'action. Des données quantitatives devront s'appuyer sur plusieurs sources telles que les statistiques des branches, de l'OPCA, des caisses de prévoyance, Apecita...

Un suivi de ces indicateurs sera réalisé après 2 années de fonctionnement de l'accord et au plus tard 6 mois avant l'échéance de l'accord. A l'issue de la période d'application de l'accord, une étude qualitative sur le thème spécifique des métiers et compétences des femmes et des hommes pourra être réalisée.

4.2. Entreprises coopératives

Au regard des conclusions du constat partagé, les entreprises coopératives devront retenir au moins 4 actions dans au moins 3 des domaines d'actions parmi les suivants :

- renforcer la politique de mixité en matière de recrutement ;
- élargir et adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification ;
- renforcer l'égalité des chances par la promotion professionnelle et la gestion des carrières ;
- améliorer l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales ainsi que les conditions de travail ;
- conforter les politiques d'harmonisation en matière de classification et de rémunération.

Les plans d'actions devront comporter des objectifs de progression et des actions accompagnées d'indicateurs chiffrés ainsi qu'une évaluation des coûts. Les objectifs doivent être définis en fonction du diagnostic et des possibilités de l'entreprise dans son environnement.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de

l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Le présent accord propose ci-après aux partenaires sociaux des entreprises coopératives une liste des actions pouvant être mises en œuvre dans les différents domaines d'actions.

4.2.1. Renforcer la politique de mixité en matière de recrutement

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Liste des actions :

- assurer un recrutement équilibré à partir de critères strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste. Ainsi, l'état de grossesse d'une femme ou la situation familiale ne doit pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai ;
- garantir que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante ;
- améliorer l'accès des hommes ou des femmes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine, et veiller à l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré ;
- proposer des contrats en alternance et des stages accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes ;
- renforcer la mixité des équipes de recrutement ;
- sensibiliser et, si nécessaire, former les acteurs du recrutement en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche ;
- mener des actions de communication interne auprès des salariés sur la prise de conscience des stéréotypes et sur la promotion de la diversité des équipes, ainsi que sur les principes de non-discrimination visés par le code du travail ;
- prévoir, dans les supports de demande de recrutement de l'entreprise, le principe du respect des mêmes critères de sélection entre les femmes et les hommes ;
- mettre en œuvre des actions de communication auprès des établissements et des organismes de formation des branches au niveau local ou régional qui peuvent former le vivier de recrutement de l'entreprise, afin de favoriser l'orientation des femmes vers des métiers occupés principalement par des hommes ;
- tenir compte, dans la politique de recrutement, au moins du taux de répartition hommes-femmes diplômés, constaté dans les filières d'enseignement.

Afin d'apprécier la progression de la mixité au sein des branches de la coopération agricole, les parties signataires affichent la volonté de faire progresser la proportion des femmes travaillant dans les entreprises coopératives (32 %), afin de la rapprocher de celle constatée pour l'ensemble de la population active française (47,6 %). Cette progression est appréciée sur la durée d'application du présent accord.

4.2.2. Elargir et adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle est un outil privilégié qui contribue à favoriser un traitement indifférencié des hommes et des femmes en matière de promotion et de rémunération. Aussi, l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quel que soit leur sexe.

Liste des actions :

- permettre un accès équivalant à la formation des salariés employés à temps partiel et des salariés employés à temps plein ;

- assurer la promotion des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale (lieu, horaires, formation à distance...) ;
- en cas de formation dépassant les horaires habituels de travail, mettre en place un dispositif adapté afin de prendre en compte les contraintes familiales ;
- mettre en œuvre des actions de formation de nature à favoriser la mixité des emplois en particulier dans les métiers où l'un ou l'autre des sexes est sous-représenté ;
- favoriser la connaissance des opportunités et des dispositifs de formation proposés au sein de l'entreprise en rappelant l'objectif de mixité des métiers et l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation ;
- pour les formations qualifiantes, permettre un accès équivalant à la formation des salariés employés à temps partiel et des salariés employés à temps plein ;
- rapprocher la proportion des femmes bénéficiant des dispositifs de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, DIF) de la proportion des femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise. La proportion des femmes bénéficiant des dispositifs de formation peut être supérieure à celle des femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise afin de rattraper le retard dans les métiers, les catégories, les actions de formation où un écart a été constaté ;
- à l'occasion de l'entretien prévu à l'article L. 1225-57 du code du travail dont bénéficie le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation, examiner les besoins en formation au vu des éventuelles évolutions de son poste de travail.

Les statistiques de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole montrent un déséquilibre entre la répartition globale hommes-femmes et la répartition hommes-femmes des bénéficiaires pour certains dispositifs de formation (plan de formation et période de professionnalisation).

A cet effet, les parties signataires affichent leur ambition commune de porter la proportion des femmes bénéficiant des dispositifs de formation à hauteur de la proportion globale des femmes présentes dans les entreprises coopératives (32 %).

Un effort particulier sera porté sur les plans de formation et les périodes de professionnalisation.

Constats statistiques

(source : observatoire des métiers de la coopération agricole - rapport n° 2)

(En pourcentage.)

| DISPOSITIF | HOMMES | FEMMES |
|---------------------------------|--------|--------|
| Plan de formation | 74 | 26 |
| Contrat de professionnalisation | 66 | 34 |
| Période de professionnalisation | 71 | 29 |
| DIF | 61 | 39 |

4.2.3. Renforcer l'égalité des chances par la promotion professionnelle et la gestion des carrières

Les entreprises coopératives s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles affirment que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doit en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

Liste des actions :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés. A ce titre, dans les métiers de l'encadrement, mettre en œuvre une meilleure représentation féminine dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés ;
- porter à la connaissance des salariés les postes à pourvoir en interne, notamment ceux présentant des perspectives d'évolution professionnelle ;
- favoriser la promotion interne, notamment pour améliorer la mixité des métiers et des catégories professionnelles ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des hommes ou des femmes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle ;
- augmenter le nombre de femmes présentes dans les comités de direction ou toute autre instance équivalente ;
- augmenter la proportion des femmes ayant des missions d'encadrement pour la rapprocher de la proportion de femmes présentes dans l'entreprise.

4.2.4. Améliorer l'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des responsabilités familiales ainsi que les conditions de travail

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée.

Liste des actions :

- prioriser l'accès des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- organiser, à l'issue d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, à la demande du salarié, un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthode de travail, à déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si nécessaire, un bilan de compétences ;
- permettre l'accès à des aménagements d'horaires, lorsque l'organisation du service le permet, particulièrement en cas de temps partiel ;
- éviter d'organiser des réunions professionnelles avant 9 heures ou après 18 heures ;
- favoriser le développement du télétravail, en accord avec le salarié, lorsque les missions confiées à celui-ci et l'organisation du service le permettent ;
- porter une attention particulière à la situation des familles monoparentales ;
- veiller à ce que le bénéfice du congé parental d'éducation n'entrave pas le déroulement de carrière ;
- organiser, avant le début d'un congé maternité, un entretien entre la salariée et son manager, au cours duquel différents points sont abordés, comme par exemple la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise ;
- organiser, à l'issue d'un congé maternité, un entretien entre la salariée et son manager, afin de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation ;
- tenir compte, pour la prise des congés, des contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées ;

- adapter les dates des vacances des parents aux décisions de justice qui fixent les gardes parentales et aux périodes de vacances scolaires ;
- adapter, le cas échéant, le poste de travail, pour favoriser la mixité.

4.2.5. Conforter les politiques d'harmonisation en matière de classification et de rémunération

Conformément aux articles L. 2241-9 et L. 2242-7 du code du travail issus de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent avoir supprimé les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires indiquent que les emplois de valeur égale sont ceux qui réclament un ensemble comparable de connaissances professionnelles reconnues par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Liste des actions :

- faire en sorte que les différents éléments composant la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, ainsi que les mesures d'intéressement, soient exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes, la situation familiale, la grossesse ;
- garantir à l'embauche et pendant le déroulement de carrière, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- sensibiliser l'encadrement chargé de faire des propositions en matière d'application des classifications et d'évolution salariale.

En outre, les parties signataires rappellent qu'à l'issue d'une période de congé maternité ou d'adoption, de majorer la rémunération du salarié concerné, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties signataires conviennent que les rapports annuels de branche seront enrichis par des informations sexuées sur les salaires moyens.

Article 5

Sensibilisation des acteurs. – Promotion de l'accord

L'égalité professionnelle hommes-femmes implique une sensibilisation de tous les acteurs. En conséquence, les signataires préconisent la mise en œuvre des actions suivantes :

- la volonté exprimée par la direction sera relayée auprès de l'encadrement et en particulier celui participant aux opérations de recrutement, en utilisant les moyens de communication habituels ;
- les programmes de formation de l'encadrement intégreront des programmes de sensibilisation à l'égalité professionnelle ;
- la participation à des journées d'information et de sensibilisation des IRP sur le thème de l'égalité professionnelle est encouragée.

A la suite de la signature du présent accord, Coop de France s'engage à en promouvoir le contenu par divers moyens de communication (lettre d'information aux entreprises coopératives, circulaires, site internet...).

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Au terme de cette durée, le présent accord cessera de produire ses effets, les parties signataires excluant toute reconduction tacite.

Au terme de 2 années d'application de l'accord et au plus tard 6 mois avant son échéance, un bilan sera fait par les partenaires sociaux en vue de la négociation d'un éventuel nouvel accord.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Les dispositions du présent accord sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'actions en vigueur à la date de son application, et ce jusqu'à l'échéance de ces accords ou de ces plans d'actions.

Article 8

Révision

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 9

Notification. – Dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 10

Extension

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE-CGC ;

UNSA2A.

ANNEXE I

CONTENU DU RAPPORT UNIQUE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE ET DU RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

(Extraits du code du travail, tel que modifié par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)

1. Rapport unique sur la situation économique de l'entreprise (entreprises de moins de 300 salariés)

Article R. 2323-9 du code du travail :

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

I. – Activité et situation financière de l'entreprise

1. Données chiffrées

- a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés.
- b) Résultats d'activité en valeur et en volume.
- c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales.
- d) Situation de la sous-traitance.
- e) Affectation des bénéfices réalisés.
- f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi.
- g) Investissements.
- h) Evolution de la structure et du montant des salaires.

2. Autres informations

- a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.
- b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements.
- c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation.
- d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

II. – Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

1. Données chiffrées

- a) Données générales :
 - évolution des effectifs retracée mois par mois ;
 - répartition des effectifs par sexe et par qualification.

b) Données par types de contrat de travail :

- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- nombre de salariés temporaires ;
- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- nombre des journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires ;
- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans.

c) Données sur le travail à temps partiel :

- nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.

2. Données explicatives

Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

3. Prévisions en matière d'emploi

a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi.

b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.

c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

4. Situation comparée des femmes et des hommes

a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

b) Plan d'action :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; bilan des actions de l'année écoulée, et le cas échéant de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale ; évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ; explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2 ; évaluation de leur coût ; échéancier des mesures prévues.

5. Travailleurs handicapés

a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1 de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.

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

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

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

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

2. Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (entreprise de 300 salariés et plus)

Article R. 2323-12 du code du travail :

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

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

I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ; selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. – Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité :

- participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins 2 niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

III. – Plan d'action

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale ; évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ; explications sur les actions prévues non réalisées.

Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés ; définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2 ; évaluation de leur coût ; échéancier des mesures prévues.

Article D. 2323-12-1 du code du travail :

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

- au salaire médian ou au salaire moyen ;
- à la durée moyenne entre deux promotions ;
- à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

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

ANNEXE II

Ont expressément demandé à être exclues du champ d'application du présent accord :

- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives agricoles et SICA coopératives membres de la FCB (fédération nationale des coopératives agricoles et SICA de transformation de la betterave) ainsi que les personnes morales qu'elles contrôlent.

Convention collective

IDCC : 9011. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Ain)

(8 décembre 1999)

(Etendue par arrêté du 25 mai 2000,
Journal officiel du 7 juin 2000)

AVENANT N° 18 DU 20 SEPTEMBRE 2011

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297055M

IDCC : 9011

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ain ;

Le syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Ain ;

La fédération départementale des CUMA de l'Ain,

D'une part, et

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles ;

Le syndicat des salariés agricoles CGT de l'Ain ;

Le syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain ;

Le syndicat des salariés agricoles CFDT de l'Ain ;

Le syndicat des salariés agricoles CFTC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 24 B « Classification des emplois non cadres » de la convention collective sont modifiées et complétées par la classification des techniciens agents de maîtrise, comme suit :

« Niveau IV

Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 : exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matières et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux ou des animaux et des produits.

Echelon 2 : exécution d'opérations très qualifiées faites en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

TAM niveau I : techniciens et agents de maîtrise

Techniciens

Le salarié assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimisée des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...

Agents de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

TAM niveau II : techniciens et agents de maîtrise

Techniciens

Le salarié agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

Agents de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, il procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre. »

Article 2

Les dispositions de l'article 21 « Période d'essai » sont modifiées comme suit :

« Période d'essai

Une période d'essai ne se présume pas, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai applicable aux contrats à durée indéterminée est fixée comme suit :

- 15 jours pour les salariés relevant du niveau I ;
- 1 mois pour les salariés relevant des niveaux II et III ;
- 2 mois pour les salariés relevant du niveau IV ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des niveaux I et II.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale égale à la période initiale. L'accord de renouvellement devra expressément être stipulé par écrit et être signé des deux parties avant l'expiration de la période d'essai initiale. »

La rupture pendant la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance tel que fixé par le code du travail.

Ce délai de prévenance s'accompagne d'un temps libre pour recherche d'emploi payé au salarié de :

- niveau I : 2 heures ;
- niveaux II et III : 4 heures ;
- niveau IV : 8 heures ;
- TAM niveaux I et II : 10 heures. »

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à la date de signature du 20 septembre 2011.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 20 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 121 DU 2 DÉCEMBRE 2011
MODIFIANT L'ARTICLE 25 DE LA CONVENTION**

NOR : AGRS1297059M
IDCC : 9712

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 25 de la convention collective du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles de Saône-et-Loire :

« Article 25

Bases minimales de rémunération

(Avenant n° 66 du 12 août 1991)

Les salaires minimaux des ouvriers agricoles et cadres, dont les classifications hiérarchiques sont précisées respectivement aux annexes A et D, sont fixés par des avenants "Salaires" à la présente convention. »

Est modifié comme suit :

« Article 25

Bases minimales de rémunération

Les salaires minimaux des salariés agricoles ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, dont les classifications hiérarchiques sont précisées aux articles 23 et 24, sont fixés par des avenants "Salaires" à la présente convention. »

Article 2

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour suivant la parution de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 119 du 10 mars 2011 relatif aux classifications des salariés non cadres, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Mâcon, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**

(Aude)

(12 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 88 DU 14 DÉCEMBRE 2011

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : *AGRS1297058M*

IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,

D'une part, et

La section fédérale de l'Aude du syndicat FO et le SYNFOCA ;

Le syndicat départemental de l'agriculture de l'Aude CFDT ;

L'union départementale du syndicat de l'Aude CGT ;

Le syndicat de l'agriculture du golfe du Lion CFTC ;

Le syndicat départemental des cadres de l'agriculture de l'Aude CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 19 « Période d'essai » (avenant n° 45 du 30 mars 1995) est supprimé et remplacé ainsi qu'il suit :

« A la conclusion du contrat, les parties ont la possibilité de prévoir une période d'essai. Celle-ci peut être renouvelée une fois. Ce renouvellement est expressément stipulé dans le contrat de travail.

La période d'essai est déterminée comme suit :

- pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas ;
- pour les contrats à durée indéterminée :
 - salarié non cadre : 2 mois ;
 - technicien et agent de maîtrise : 3 mois ;
 - cadre : 4 mois.

a) Rupture à l'initiative de l'employeur

Rupture de la période d'essai : la rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance :

Pour l'employeur, ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Pour les salariés non cadres, il est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) Rupture à l'initiative du salarié

Pour le salarié non cadre le délai de prévenance est de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à l'emploi effectivement occupé.

La rupture de l'engagement au cours de la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis ou indemnité. »

Article 2

L'article 55 « Indemnité de licenciement » (avenant n° 45 du 30 mars 1995) est supprimé et remplacé comme suit :

« Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, qui est licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté, a droit, sauf faute lourde ou grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité, non soumise aux cotisations d'assurances sociales, est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois.

Les circonstances qui, en vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires (rappel sous les drapeaux, congé prénatal ou postnatal, grèves), soit de la présente convention collective, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, soit de la jurisprudence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, etc.) entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 1 DU 9 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 4 JUIN 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
NOR : AGRS1297056M
IDCC : 9171**

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;

L'union départementale de la Charente-Maritime et cadres de l'agriculture FO ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des cotisations mentionné à l'article 8 « Cotisations », dans son 1 « Taux, assiette, répartition des cotisations », est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

| | TAUX | PART PATRONALE | PART SALARIALE |
|-----------------------|------|---------------------|----------------|
| Incapacité de travail | 0,77 | 0,62 ⁽¹⁾ | 0,15 |
| Invalidité | 0,17 | 0,03 | 0,14 |
| Décès | 0,24 | 0,12 | 0,12 |
| Total | 1,18 | 0,77 | 0,41 |

| | TAUX | PART PATRONALE | PART SALARIALE |
|---|------|----------------|----------------|
| Assurance des cotisations sociales patronales | 0,18 | 0,18 | |
| Cotisation exceptionnelle ⁽²⁾ | 0,15 | 0,10 | 0,05 |
| Total | 1,51 | 1,05 | 0,46 |

Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,48 %, est à la charge exclusive de l'employeur.

Cotisation limitée dans le temps (1 an) pour apporter le supplément de provisionnement dû à la loi du 10 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique prévoyance distincte des autres cotisations sociales obligatoires.

Article 2

La cotisation exceptionnelle s'applique pour une période de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit son extension.

Article 4

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Saintes, le 9 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national

**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Création d'un fonds d'assurance formation des salariés)**

(23 novembre 1972)

(Etendu par arrêté du 27 juillet 1995,
Journal officiel du 8 août 1995)

AVENANT N° 23 MODIFIÉ DU 23 NOVEMBRE 2011

NOR : AGRS1297054M

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;

La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

Les fédérations nationales des entrepreneurs des territoires ;

L'union nationale des entrepreneurs du paysage ;

La fédération nationale du bois ;

La fédération nationale des courses françaises ;

La fédération des forestiers privés de France ;

L'office national des forêts ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement équestre ;

Le pari mutuel urbain ;

L'association nationale des parcs et jardins zoologiques privés ;

Le conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ;

L'union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France ;

La fédération nationale des métiers de la jardinerie,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions

L'accord est modifié et remplacé par le texte ci après :

« Considérant la diversité et la dispersion géographique des entreprises qu'elles représentent et la nécessité qui en découle de répondre de manière efficace aux besoins de formation continue des salariés de ces entreprises, dans l'esprit de la formation continue tout au long de la vie et dans le cadre des dispositions du livre VI du code du travail et des accords relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle intervenant entre les parties signataires ;

Considérant la volonté commune des organisations signataires :

- de proposer une gamme étendue d'actions adaptées à ces objectifs ;
- de permettre une gestion paritaire des fonds utilisés à la formation tout en facilitant l'accomplissement des obligations des employeurs ;
- de répondre aux nouvelles exigences du décret du 22 septembre 2010 relatif à la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie,

sont convenues les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Dénomination. – Durée. – Siège. – Avenants

Il est créé un fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA).

Le FAFSEA est créé pour une durée illimitée.

Le siège social du FAFSEA est fixé au 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16. Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration paritaire.

Le présent accord ne peut être modifié que par avenant, conclu par les organisations professionnelles et syndicales signataires.

Article 2

Objet

Le FAFSEA a pour objet :

- de déterminer les actions susceptibles de répondre aux besoins de formation continue des salariés des exploitations et entreprises relevant de son champ d'intervention ;
- de financer les actions de formation qu'il agréé, au bénéfice des salariés des entreprises relevant de son champ d'intervention, en prenant en charge tout ou partie des frais liés à la formation dans les conditions définies par les textes légaux ou conventionnels en vigueur et dans le cadre des décisions prises par son conseil d'administration paritaire et au regard des propositions des sections paritaires sectorielles, dans le respect des orientations impulsées par les CPNE compétentes ;
- de promouvoir et de financer des études et des recherches intéressant la formation des salariés des exploitations et entreprises relevant de son champ d'intervention ;
- d'informer et de conseiller les employeurs relevant de son champ d'intervention et leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- pour les branches qui le décident par accord, de participer à la mise en œuvre et au financement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications selon les modalités et conditions définies par un ou des accords de branche et conformément à la réglementation en vigueur. Les besoins de financement ainsi que les budgets alloués relèvent du conseil d'administration du FAFSEA.

Dans ce but, le FAFSEA a pour mission de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises qui seront collectées en fonction des dispositions retenues dans chacun des accords nationaux relatifs à la formation professionnelle continue et notamment :

1. Les contributions des employeurs relevant de son champ d'intervention telles que définies par les dispositions légales et conventionnelles.

2. Mutualiser ces ressources et les gérer dans le cadre de sections comptables distinctes :

- la section des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- les sections du plan de formation des entreprises :
 - de moins de 10 salariés ;
 - de 10 à 49 salariés ;
 - de 50 salariés et plus,

au sein desquelles est mutualisé l'ensemble des contributions perçues au titre du plan de formation conformément aux dispositions des articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail ;

- la section congé individuel de formation ;
- la section congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée ;

3. Percevoir les contributions volontaires des entreprises dont l'activité principale rentre dans son champ de compétence.

4. De façon générale, percevoir toute ressource non interdite par la loi en rapport avec l'objet social de l'OPCA (contributions spécifiques de l'union européenne, de l'Etat, des régions et des départements, et les dons et subventions versés au FAFSEA...).

Article 3

Champ d'intervention

1. Le champ d'intervention géographique du FAFSEA est l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer (Mayotte, La Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane).

2. Au titre des sections des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation "Plan de formation des entreprises", le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions ci-après désignées :

a) Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, 1, 2, 4, à l'exception de la conchyliculture et 3 pour les activités telles que précisées au 1 pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de services en forêt, 2 et 3 de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées ;

b) Les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

c) Les sociétés organisatrices du pari mutuel et les services communs des sociétés de courses relevant du régime général de sécurité sociale ;

d) Les entreprises relevant de la convention collective nationale secteur des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs (codes NAF 10.32Z, 11.01Z, 20.14Z, 11.02 A, 11.02B, 11.03Z, 11.04Z, 11.07B, 46.34Z) ;

e) Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin ;

f) Les chambres consulaires agricoles ;

g) Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie (code NAF 4776 Z).

3. Au titre des sections “Congé individuel de formation” et “Congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée”, le champ d’intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions désignées au paragraphe II, *a, b, c, e, f, g*, ci-dessus ainsi que les professions qui exercent les activités définies au 1° de l’article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (exploitations forestières et scieries agricoles).

Article 4

Membres du FAFSEA

Le FAFSEA est constitué par les organisations nationales représentatives professionnelles et syndicales d’employeurs et de salariés incluses dans le champ d’intervention visé à l’article 3 du présent accord.

Toute demande d’adhésion d’un nouveau membre doit être agréée par l’unanimité des membres signataires et doit être consignée dans un avenant au présent accord. Cet avenant précisera la nouvelle composition du conseil d’administration paritaire dans le respect du principe du paritarisme.

Article 5

Conseil d’administration paritaire

Le fonds est administré par un conseil d’administration paritaire composé de 50 membres, désignés par les organisations professionnelles et syndicales d’employeurs et de salariés, représentatives au plan national et signataires du présent accord.

Le conseil d’administration paritaire du FAFSEA est composé à part égale d’un collège salariés et d’un collège employeurs. Les membres de ce conseil sont désignés pour un mandat d’une durée de 2 ans renouvelable.

Le conseil d’administration est composé de 50 membres :

- 25 membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA à raison de 5 représentants par organisation.
- 25 membres désignés par les organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA, selon des modalités à convenir entre elles.

Les décisions du conseil d’administration paritaire sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. A l’occasion de chaque décision, la délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d’un nombre de voix égal.

Un commissaire du Gouvernement, désigné par le ministre de l’agriculture, ainsi qu’un contrôleur général économique et financier, participeront aux travaux du conseil d’administration paritaire pour toutes les questions relevant de leur compétence.

Les fonctions des membres du conseil d’administration paritaire sont gratuites. Les membres du conseil qui sont salariés d’une exploitation ou d’une entreprise adhérente du FAFSEA bénéficient des autorisations d’absence et du maintien du salaire par l’employeur, conformément aux dispositions légales. Le montant des salaires maintenus et les charges sociales afférentes sont remboursés par le FAFSEA selon les modalités déterminées par le conseil d’administration paritaire. Les membres du conseil d’administration peuvent être remboursés des frais occasionnés par l’exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par celui-ci.

Article 6

Pouvoir du conseil d’administration paritaire

Le conseil d’administration paritaire tient lieu d’assemblée générale et dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire détermine la politique générale du FAFSEA pour l'ensemble de ses activités. Il définit les principes en matière de gestion de la formation, d'animation et de gestion administrative et financière conformément à l'article 2 du présent accord.

Il établit le budget annuel et détermine, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et dans le respect des conventions d'objectifs et de moyens conclues avec l'Etat, la part des dépenses affectées :

- au frais d'information et de gestion ;
- aux frais de missions ;
- au financement des actions de formation et actions entrant dans le champ d'application de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Il procède aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de la loi du 4 mai 2004.

Le conseil d'administration paritaire établit un règlement intérieur qui détermine les modalités de fonctionnement du FAFSEA.

Article 7

Bureau

Le conseil d'administration paritaire délègue à un bureau la mise en œuvre des actions nécessaires à l'exécution des décisions et orientations du conseil d'administration dans le domaine de la formation (conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions des accords collectifs nationaux conclus par ses membres), à l'animation et à la gestion administrative et financière du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire élit parmi ses membres un bureau composé paritairement de 10 membres titulaires : 5 membres représentant le collège "employeurs" sur proposition du collège suivant des modalités à définir entre eux et 5 membres représentant le collège des "salariés", représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national telles que définies à l'article 4 du présent accord et membres du conseil d'administration paritaire.

Le conseil d'administration procède à l'élection, au sein du bureau, d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier adjoint et de 2 membres appartenant à l'un des collèges, d'un secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint, d'un trésorier et de 2 membres appartenant à l'autre collège.

Deux invités membres du conseil d'administration désignés par l'organisation syndicale ou professionnelle dont relèvent le secrétaire général et le président assistent aux réunions du bureau.

Un an après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait un bilan de cette nouvelle modalité de fonctionnement du bureau.

Les postes de responsabilité ainsi définis sont assurés alternativement par le collège employeurs et le collège salariés à chacun des renouvellements.

La durée du mandat des membres du bureau est de 2 ans.

Lors de chaque renouvellement du bureau du FAFSEA, le président et le trésorier disposent de la délégation de signature pour toutes les opérations et mouvements bancaires ou financiers engageant le FAFSEA.

La suppression de la délégation de signature sera effective à la fin du mandat.

Article 8

Président

Le président représente le FAFSEA en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il doit agir dans tous les cas avec l'accord du secrétaire général.

Article 9

Sections paritaires sectorielles du FAFSEA (SPS)

Le conseil d'administration du FAFSEA peut constituer autant de sections paritaires sectorielles qu'il y aura d'accords nationaux relatifs à la formation professionnelle continue. La section paritaire sectorielle recouvre le secteur ou les secteurs d'activités compris dans le champ d'application de l'accord national considéré.

Les entreprises des champs non couverts par une section paritaire sectorielle relèvent d'une section paritaire multisectorielle nationale.

Article 10

Sections paritaires sectorielles (SPS) (sections paritaires d'un secteur et sections paritaires de secteurs) : missions, composition et fonctionnement

10.1. Missions des sections paritaires sectorielles

Les sections paritaires sectorielles :

- proposent au conseil d'administration paritaire du FAFSEA, en application de l'accord national correspondant, les critères, conditions, taux de prise en charge et éventuelles priorités des actions de formation et actions entrant dans le champ d'application des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au FAFSEA ;
- vérifient la pertinence de leurs délibérations soumises pour décision au conseil d'administration et proposent des rectifications des orientations et rendent compte de leurs missions à la CPNE de la section paritaire sectorielle concernée, si elle existe ;
- proposent des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises.

Elles exercent ces missions conformément aux dispositions des accords de branche nationaux pris en la matière et suivant les décisions arrêtées par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles concernées, si elles existent.

Pour assurer la bonne réalisation de ces missions, les services du FAFSEA apportent tous les détails techniques et éléments de gestion (a minima, ceux annexés au présent accord), pour assurer les missions d'une section paritaire sectorielle. Les services du FAFSEA rendent compte au minimum tous les 3 mois des consommations engagées pour les secteurs qui disposent d'une section paritaire sectorielle.

Le conseil d'administration paritaire reste dans ce cadre le garant d'une gestion des fonds en bon père de famille que lui confère sa mission de collecteur.

10.2. Composition

10.2.1. Section paritaire sectorielle

Elle est constituée par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés signataires et représentatives au niveau national dans le champ d'application de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tel que défini à l'article 10.

Elle comprend au maximum :

- 20 membres, représentant le collège des employeurs ;
- 20 membres, représentant le collège des salariés,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

Le nombre de membres est arrêté par le conseil d'administration du FAFSEA, sur proposition des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés du champ de la section pari-

taire sectorielle. Sans proposition, la section paritaire sectorielle se verra appliquer un nombre de représentants défini par décision du conseil d'administration.

La section paritaire sectorielle peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur entrant dans son champ ou pour l'élaboration de travaux approfondis afin de faire des propositions à la section paritaire sectorielle. Sa création est soumise à l'approbation du conseil d'administration paritaire.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège. Ils sont désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés membres de la section paritaire sectorielle, par lettre adressée au président du FAFSEA. Les membres de ces groupes de travail devront être prioritairement des actifs issus du secteur pour lequel se réunit le groupe de travail.

10.2.2. Section paritaire multisectorielle nationale

Elle est constituée de représentants relevant du champ de la section paritaire multisectorielle telle que définie à l'article 9.

Elle comprend au maximum :

- 25 membres, représentant le collège des employeurs ;
- 25 membres représentant le collège des salariés,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

Pour le collège des employeurs : le collège des employeurs du conseil d'administration du FAFSEA décide de la désignation de ses représentants sur proposition du bureau après consultation des représentants patronaux concernés.

Pour le collège des salariés : chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ du FAFSEA signataire du présent accord désigne 5 représentants par lettre adressée au président du FAFSEA.

La section paritaire multisectorielle nationale peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur afin de faire des propositions. La création d'un groupe de travail est soumise à la décision du conseil d'administration paritaire.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège.

Pour le collège des employeurs, le bureau du FAFSEA procède à la désignation sur proposition de la section qui aura pris les contacts nécessaires pour veiller à ce que les représentants du groupe appartiennent au secteur ou à la profession concerné par les travaux du groupe.

Pour le collège des salariés, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ du FAFSEA signataire du présent accord désigne un nombre équivalent de représentants en veillant prioritairement à désigner des actifs issus du secteur ou de la profession pour lequel se réunit le groupe de travail par lettre adressée au président du FAFSEA.

10.3. Fonctionnement

Les sections paritaires sectorielles élisent en leur sein un président appartenant à l'un des collèges et un secrétaire général appartenant à l'autre collège. La durée du mandat est de 2 ans.

Il incombe aux partenaires sociaux de chaque secteur professionnel doté d'une section paritaire sectorielle de proposer au conseil d'administration du FAFSEA le nombre de représentants, les modalités de prise de délibérations et d'élaboration des relevés ou comptes rendus de la section. La section paritaire sectorielle peut se doter d'un règlement intérieur. Le secrétariat administratif est assuré par les services du FAFSEA.

Article 11

Organes paritaires régionaux communs du FAFSEA : missions, composition et fonctionnement

11.1. Missions

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA ont la mission de gérer les actions de formation et actions éligibles au titre des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail selon les règles et orientations arrêtées au niveau national par le conseil d'administration.

11.2. Composition

Le conseil d'administration du FAFSEA, sur proposition de chaque section paritaire sectorielle, peut décider de garder, dans le champ couvert par la section paritaire sectorielle, un mode de gestion de ses dossiers au niveau national ou d'adhérer à un mode de gestion des dossiers comportant une déclinaison régionale par l'intermédiaire des organes paritaires régionaux communs du FAFSEA.

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA sont constitués de représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national signataires.

Pour le collège employeurs, les désignations sont adressées par la FNSEA au président du FAFSEA. Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les fédérations nationales au président du FAFSEA.

Chaque organe paritaire régional commun comprend :

- 5 membres titulaires et autant de suppléants, représentant le collège des employeurs ;
- 5 membres titulaires et autant de suppléants représentant le collège des salariés.

11.3. Fonctionnement

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA se réunissent selon les modalités définies dans le règlement intérieur adopté par le conseil d'administration.

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA délibèrent comme indiqué à l'article 5 relatif au conseil d'administration paritaire.

Article 12

Exercice des fonctions de membre de section paritaire sectorielle

Les fonctions de membre d'une section paritaire sectorielle ou d'un groupe de travail constitué dans le cadre d'une section paritaire sectorielle ou des organes paritaires régionaux communs du FAFSEA sont gratuites. Toutefois, les membres des sections paritaires sectorielles, organes paritaires régionaux communs du FAFSEA ou d'un groupe de travail constitué peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leurs fonctions selon les modalités déterminées par le conseil d'administration du FAFSEA. Les membres des sections paritaires, d'organes paritaires régionaux communs du FAFSEA ou de groupes de travail constitués en application du présent accord qui sont salariés d'une exploitation ou d'une entreprise relevant du champ d'intervention du FAFSEA bénéficient des autorisations d'absence et du maintien du salaire par l'employeur selon les modalités définies par les articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le montant des salaires maintenus et des charges sociales afférentes est remboursé par le FAFSEA selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire. Les membres des sections paritaires et des organes paritaires régionaux communs bénéficient d'actions de formation à leurs fonctions selon les modalités déterminées par le conseil d'administration du FAFSEA.

Article 13

Commission paritaire nationale de recours gracieux

Conformément aux dispositions de l'article R. 6322-26 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de recours gracieux ayant pour objet d'instruire les recours déposés dans le cadre d'un refus partiel ou total d'une demande de prise en charge d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé de validation des acquis de l'expérience, instruite par les instances compétentes des sections paritaires visées à l'article 9 du présent accord.

Les membres de cette commission paritaire nationale, un président, un secrétaire général et leurs suppléants sont désignés par le conseil d'administration paritaire du FAFSEA.

La durée du mandat est de 2 ans.

Article 14

Gestion technique

La coordination et la gestion des activités du FAFSEA sont assurées par un directeur général, placé sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire et dont la fonction est définie par le règlement intérieur et son contrat de travail.

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, des emplois de chargé de mission peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'Etat en service détaché.

La comptabilité du FAFSEA est tenue conformément aux dispositions légales et, notamment, au règlement du plan comptable général applicable aux OPCA.

Elle est certifiée par un commissaire aux comptes désigné par le conseil d'administration paritaire.

Article 15

Dissolution

En cas de dissolution du FAFSEA, les biens du fonds sont dévolus à d'autres organismes paritaires collecteurs, désignés par le conseil d'administration paritaire et conformément aux dispositions légales. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Il se substitue à l'avenant n° 23 du 20 juillet 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS SUR LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À DESTINATION DES SPS

PRÉAMBULE

L'ensemble des indicateurs ci-dessous sont disponibles via l'extranet des partenaires sociaux du FAFSEA à chacune de ses SPS et secteurs relevant d'une SPS commune.

La communication de ces indicateurs est réalisée par le FAFSEA, chaque trimestre, par voie électronique mettant en exergue les seuils critiques d'engagements et/ou de consommation.

Un récapitulatif annuel commenté par le FAFSEA sera accessible à chaque SPS.

Ces indicateurs sont à décliner par entreprises par régions (FAFSEA) par dispositifs (plan professionnalisation CIF CDD/CDI) et pour chacune des sections suivantes :

- entreprises de moins de 10 salariés ;
- entreprises de 10 à 49 salariés ;
- entreprises de plus de 49 salariés.

Frais de gestion ou d'information ou frais de mission :

- coût ingénierie de formation du FAFSEA ;
- coût ingénierie formation par sections comptables.

Coûts diagnostics formation et GPEC :

- consommation à ce titre par SPS.

Montant de la collecte :

Le FAFSEA transmet à chaque SPS ou secteur relevant d'une SPS commune :

- le montant global de la collecte du FAFSEA N – 1 (par an) ;
- le montant des engagements du FAFSEA par dispositifs (par trimestre) ;
- le prix d'équilibre (coût moyen) par dispositif de formation (par an) ;
- le montant total de la collecte par SPS (par an) ;
- le montant de la collecte par dispositif pour chaque SPS (par an) ;
- le montant des engagements par dispositifs pour chaque SPS (par trimestre) ;
- le montant des règlements ou paiements par dispositifs pour chaque SPS (par trimestre).

Contrats de professionnalisation

Nombre de contrats acceptés dans le trimestre :

Taux de progression du nombre de contrat trimestriel : ... %.

Durée par tranche :

Nombre de dossiers par tranche :

- de 150 à 249 heures ;
- de 250 à 399 heures ;
- de 400 à 499 heures ;
- de 500 à 799 heures ;
- de 800 à 999 heures.

Coût moyen :

Type de contrat :

– CDI : ... % ;

– CDD : ... %.

Age du stagiaire par tranche :

Nombre de stagiaires par tranche :

– moins de 18 ans ;

– de 18 à 20 ans ;

– de 21 à 25 ans ;

– de 26 à 29 ans ;

– de 30 à 34 ans ;

– de 35 à 44 ans ;

– de 45 à 50 ans ;

– 51 ans et plus.

Niveau du stagiaire à l'entrée :

– niveau I : ... % ;

– niveau II : ... % ;

– niveau III : ... % ;

– niveau IV : ... % ;

– niveau V : ... % ;

– niveau VI : ... %.

Niveau visé de formation :

– niveaux I et II (cf. nomenclature ESF) : ... % ;

– niveau III : ... % ;

– niveau IV : ... % ;

– niveau V : ... % ;

– niveau VI : ... %.

Validation :

– diplôme : ... % ;

– titre : ... % ;

– CQP : ... % ;

– CCN : ... %.

Organisme de formation :

– interne à l'entreprise : ... % ;

– externe à l'entreprise : ... %.

Sexe :

– homme : ... % ;

– femme : ... %.

Périodes de professionnalisation

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %.

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

- métiers de branche : ... % ;
- métiers transversaux : ... %.

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... % ;
- autre : ... %.

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Formation réalisée (tableau de données brutes) :

- dans le temps de travail : ... % ;
- hors temps de travail : ... %.
- salarié : ... % ;
- employeur : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %

Organisme de formation (liste de données brutes) :

- interne à l'entreprise : ... % ;
- externe à l'entreprise : ... %.

DIF

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestriel du nombre de dossier : ... %.

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... % ;
- autre : ... %.

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Formation réalisée (données brutes) :

- dans le temps de travail : ... % ;
- hors temps de travail : ... %.

Thématiques de formation :

Portabilité du DIF

Nombre de DIF suivis après un licenciement :

- durée moyenne :
- coût moyen :

Nombre de DIF suivis après une démission (interruption entre deux contrats inférieurs à 3 mois) :

- durée moyenne :
- coût moyen :

VAE

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de VAE : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;

- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Niveau du diplôme, titre, acquis :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Actions de branche mutualisées (type d'actions financées FPSPP)

Type d'action :

Montant de la dotation par année :

Nombre de salariés concernés dans l'année :

Coût moyen par salarié :

Partenariat : (lister).

Précisions : (à compléter).

Tutorat

Formation au tutorat

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formation de tuteur : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... %.
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : %
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

**Section plan de formation
(moins de 10, 10 à 49, 50 et plus)**

Nombre d'entreprises bénéficiaires :

Nombre d'actions acceptées dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formation plan par section comptable : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... %
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Formation réalisée :

Formation catalogue : ... %.

Formation catalogue par thématiques (selon nomenclature en cours) : ... %.

CIF CDI

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

CIF CDD

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- homme : ... % ;
- femme : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Bilan des dossiers partenariaux avec cofinancement (FSE, EDEC...).

Bilan des appels à projets du FPSPP.

Indicateurs de suivi au niveau de la POE.

Indicateurs sur le budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens.

Indicateurs de suivi du budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens.

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Bretagne)
(8 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 4 novembre 2009,
Journal officiel du 11 novembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 9 DÉCEMBRE 2011

NOR : AGRS1297053M

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bretagne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

La FGTA FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

A l'alinéa 2 du 2 « Garantie incapacité temporaire de travail », le groupe de mots « 25 % du salaire journalier de référence » est remplacé par « 20 % du salaire journalier de référence » ;

A l'alinéa 1 du 3 « Garantie incapacité permanente », le groupe de mots « 20 % du salaire mensuel brut de référence » est remplacé par « 15 % du salaire mensuel brut de référence ».

Article 2

Le paragraphe « Taux de cotisations et répartitions » de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Taux de cotisations et répartitions

La garantie est financée par un taux global des cotisations égal à 2,17 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires, dont 0,47 % au titre de la garantie décès, 1,20 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,30 % au titre de l'incapacité permanente, 0,20 % au titre de l'assurance charges sociales patronales.

Le taux global est réparti à hauteur de 53 % à la charge des employeurs et 47 % à la charge des salariés.

La ventilation est définie comme suit :

1. Garantie décès :

- 0,34 % supporté par l'employeur ;
- 0,13 % supporté par le salarié.

Les prestations comprises dans la garantie décès sont ventilées comme suit :

1.1. Un capital décès et majoration par enfant à charge : 0,24 %.

1.2. Une rente éducation : 0,21 %.

1.3. Une indemnité frais d'obsèques : 0,02 %.

2. Garantie incapacité temporaire de travail :

- 0,56 % supporté par l'employeur, correspondant à la cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ;
- 0,64 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

3. Garantie incapacité permanente :

- 0,04 % supporté par l'employeur au titre de l'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- 0,26 % supporté par le salarié au titre de l'incapacité permanente d'origine privée.

4. Assurance des charges sociales patronales

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,20 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Ces taux de cotisations sont maintenus pendant 3 années à compter de leur entrée en vigueur. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Rennes, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Midi-Pyrénées)
(5 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 19 juin 1981,
Journal officiel du 26 juillet 1981)

**AVENANT N° 93 DU 27 OCTOBRE 2011
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : AGRS1297060M

IDCC : 8734

Entre :

La fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées ;

Le syndicat des pépiniéristes viticulteurs de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération agroalimentaire et forestière Midi-Pyrénées CGT ;

L'union régionale des syndicats confédérés FO pour Midi-Pyrénées,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 14 « Période d'essai » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 14

Période d'essai

1. Contrats à durée déterminée

Pour les salariés non cadres en contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

2. Contrats à durée indéterminée

Pour les salariés non cadres en contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle ne peut pas être renouvelée.

3. Rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il 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. »

Le 2 « Indemnité de licenciement » de l'article 52 « Contrat à durée indéterminée » est remplacé par les dispositions ci-après :

« 2. Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 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 de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'annexe « Cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 4

Période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

L'engagement à l'essai sera confirmé par un échange de lettres en double exemplaire, mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et de ses annexes et indiquant de façon précise :

- la zone d'activité ;
- la fonction à accomplir dans l'entreprise ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique ;
- les conditions et la période d'essai : salaire, durée ;
- éventuellement, les avantages spéciaux et nécessaires à la fonction.

1. Contrats à durée déterminée

Pour les cadres en contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

2. Contrats à durée indéterminée

Pour les cadres en contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée une fois sans dépasser une durée maximale de 8 mois, durée de renouvellement comprise.

3. Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, il peut être mis fin à tout moment au contrat de travail en respectant un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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 ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il 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.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec avis de réception.

Pendant la période d'essai, qu'il s'agisse d'un licenciement (sauf pour faute grave) ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter, avec l'accord de l'employeur, 2 heures par jour.

Ces absences peuvent être groupées par journée ou demi-journée. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement par chacune des parties. Ces absences seront rémunérées. »

L'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 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 de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Garonne de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 27 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Oise)**

(29 juillet 1963)

(Etendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

AVENANT N° 130 DU 12 JANVIER 2010

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297057M

IDCC : 9601

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Oise ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de l'Oise ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Oise,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT de l'Oise ;

L'UD des syndicats FO de l'Oise ;

L'UD des syndicats CFTC de l'Oise ;

L'UD des syndicats CGT de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 53 B « Prévoyance » est modifié comme suit :

« Article 53 B

Prévoyance et frais de santé

Il sera fait application des dispositions des accords régionaux sur les régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé en date du 17 juin 2009 (accords joints en annexe). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

Fait à Avriigny, le 12 janvier 2010.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120080-000212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
