

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/10 DU 31 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.....	333

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/10

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (industries) : accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.....	5
Ameublement (fabrication) : accord du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle	12
Assainissement (maintenance industrielle) : accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité	62
Banque populaire : accord du 23 novembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	75
Bâtiment (Rhône [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 23 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	86
Bâtiment (Rhône [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 23 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	89
Bois, menuiserie (industries) : accord du 27 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	92
Caoutchouc : accord du 15 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs	97
Casinos : avenant n° 1 du 15 décembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé	102
Diagnostic technique du bâti : avenant du 13 octobre 2011 à l'accord du 10 mars 2010 relatif au champ d'application de la convention	104
Enseignement privé sous contrat : avenant n° 1 du 24 novembre 2011 à l'accord du 27 juin 2011 relatif à la création d'un OPCA	106
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 95 du 28 octobre 2011 relatif au régime frais de santé.....	109
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 6 du 13 décembre 2011 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance	114
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : accord du 1 ^{er} décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité	117
Jardineries et graineteries : accord du 18 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle	132

Papiers-cartons (intersecteurs) : accord du 30 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle, aux parcours professionnels et à la gestion de l'emploi et des compétences	138
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	183
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2012.....	194
Pôle emploi : avenant du 9 décembre 2011 relatif à la durée de validité des accords listés au chapitre Y	197
Pôle emploi : avenant du 14 décembre 2011 relatif à la négociation du régime de retraite complémentaire.....	199
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 24 novembre 2011 relatif au champ d'application de la convention.....	200
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 30 novembre 2011 relatif aux agressions en situation de travail	202
Professions libérales : avenant n° 3 du 16 décembre 2010 à l'accord du 28 février 2005 relatif au développement et à la sécurisation des parcours professionnels.....	211
Professions libérales : avenant n° 4 du 20 octobre 2011 à l'accord du 28 février 2005 relatif au développement et à la sécurisation des parcours professionnels.....	239
Professions libérales : accord du 20 octobre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	240
Remontées mécaniques : avenant n° 53 du 28 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} décembre 2011.....	244
Remontées mécaniques : accord du 28 novembre 2011 relatif à l'égalité femmes-hommes .	252
Remontées mécaniques : accord du 28 novembre 2011 relatif à la pénibilité	256
Sécurité sociale (organismes) : accord du 8 novembre 2011 relatif aux astreintes dans les établissements des caisses d'assurance maladie.....	259
Sécurité sociale (organismes) : accord du 15 décembre 2011 relatif à la clôture de la liquidation de la CPPOSS	263
Spectacles vivants (théâtres privés) : avenant du 22 décembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé.....	265
Sport : avenant n° 64 du 5 décembre 2011 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	268
Transports routiers : accord du 198 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques.....	270
Travaux publics (Centre [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	274
Travaux publics (Centre [ETAM]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	276
Travaux publics (Centre [ouvriers, ETAM]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	278
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	280

Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	282
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012	284
Travaux publics (Rhône [ouvriers]) : accord du 23 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012	286
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 21 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	289
Volailles (industries de la transformation) : accord du 12 janvier 2012 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	319
Volailles (industries de la transformation) : accord du 14 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	323
Volailles (industries de la transformation) : accord du 14 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	325

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

Brochure n° 3092

Convention collective nationale

IDCC : 504. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Brochure n° 3102

Convention collective nationale

IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS**
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE**
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION**
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE

Brochure n° 3270

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,**
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETTS
ET DESSERTS MÉNAGERS

Convention collective nationale

IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

Convention collective nationale

IDCC : 506. – **FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS
DE PRODUITS EXOTIQUES
(1^{er} avril 1969)**

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011
RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1250362M

PRÉAMBULE

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
- une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
- de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
- un suivi national des politiques emploi/formation ;
- une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,

les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

Article 1^{er}

Rôle et missions

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.

Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche ayant le même objet.

Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
- permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;

- informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
 - l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
 - la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
- formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
- réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.

Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités – au même titre que les CPNE de branches – ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

Article 2

Composition

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
- pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.

Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.

En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

Article 3

Organisation

3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage *ad hoc*.

A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP.

La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 2 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFS ;
CSRCSF ;
FEBPF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
CFSI ;
FNECE ;
CSEM ;

SNBR ;
SNES ;
ABF ;
Adepale ;
FICT ;
CFC ;
Fedalim ;
SFC ;
SNINA ;
SNIV SNCP.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC : 2728).
- CCN 3060 : meunerie (IDCC : 1930).
- CCN 3092 : industries alimentaires diverses (IDCC : 504).
- CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (IDCC : 1747).
- CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (IDCC : 1536).
- CCN 3124 : industries laitières (IDCC : 112).
- CCN 3125 : industries charcutières (IDCC : 1586).
- CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (IDCC : 1396).
- CCN 3178 : exploitations frigorifiques (IDCC : 200).
- CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).
- CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC : 1513).
- CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (IDCC : 2410).
- CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (IDCC : 1987).
- CCN 3092 : industries des produits exotiques (IDCC : 506).

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1250345M
IDCC : 1411

OBJET

Les signataires rappellent que :

- le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel ;
- de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies – métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion ;
- ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI ;
- l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises de l'ameublement ;
- les entreprises de l'ameublement rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- le secteur de la fabrication de l'ameublement souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

- l'importance de l'évolution professionnelle des salariés de la fabrication de l'ameublement ;
- leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail ;
- leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi ;
- leur détermination à permettre au secteur de la fabrication de l'ameublement français de rester positionné parmi les premiers producteurs européens ;

- la volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Conformément :

- à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et ses décrets d'application qui mettent en œuvre l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
- à l'accord national du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers cartons-OPCA 3+ ;
- à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans la fabrication de l'ameublement ;
- à l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et les stages en entreprise ;
- à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels,

les signataires conviennent ce qui suit et précisent que le présent accord :

- s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement ;
- abroge les dispositions de l'accord national du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fabrication de l'ameublement et ses avenants.

TITRE I^{ER}

INSERTION PROFESSIONNELLE

PRINCIPES GÉNÉRAUX

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

Les signataires de l'accord confirment l'attention particulière qu'ils accordent à l'insertion professionnelle et s'engagent à encourager les démarches instituées par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009.

L'insertion professionnelle, notamment des jeunes, est un processus complexe, qui confronte de nombreux facteurs au titre desquels figurent le parcours de formation, les dynamiques professionnelles, la situation du marché de l'emploi ou encore l'environnement familial et social. Les signataires rappellent la nécessité d'une information suffisamment précise et pertinente, sur la pluralité des métiers, les compétences et les qualifications recherchées dans ces métiers, leurs perspectives d'évolution et leurs débouchés sur le marché de l'emploi.

Ils réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Ils confient à la CPNE la mission de développer des actions innovantes visant à favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des formations en alternance – contrats de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Contrats de professionnalisation

1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ils associent :

- les 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 ;
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP...) ;
- une qualification professionnelle nécessaire à la fabrication de l'ameublement reconnue dans une autre convention collective de branche.

1.2. Caractéristiques

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée et renouvelable éventuellement. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Action de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

La formation – actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques – est mise en place par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA 3+.

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité à titre dérogatoire de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois :

- pour des publics spécifiques définis par la CPNE ;
- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Durée de la formation

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

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1 500 heures :

- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour certaines formations définies par la CPNE ;
- pour les bénéficiaires n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel de la branche.

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
 - soit en cas de maternité, de maladie ou d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Tuteur

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur désigne un tuteur qui est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

1.3. Liste des qualifications accessibles

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication.

Commercial, développement export, marketing/vente.

Création, conception, design ameublement et design industriel.

Fabrication artisanale et industrielle de mobilier.

Facture d'orgues.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité, sécurité, environnement, développement durable.

Technologies de production et d'information.

Productique.

1.4. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Publics en difficulté d'insertion, personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, notamment :

- sans qualification de niveaux VI ou V (avant le baccalauréat) ;
- titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- ayant été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

1.5. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.

Pour ceux qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau supérieur ou égal au niveau IV :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du salarié.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation – dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée – une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % du salaire professionnel catégoriel, ni à 100 % du Smic.

1.6. Conditions de prise en charge

Les actions de formation au titre des contrats de professionnalisation sont financées par l'OPCA 3+ sur la base des forfaits horaires fixés par la CPNE (cf. annexe I « Dispositions financières »).

Ces forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les coûts d'accompagnement et l'évaluation, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et hébergement.

Article 2

Apprentissage

2.1. Enjeux

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, bac pro, BP, BT...) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...) ;
- ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNDCP).

L'apprentissage est une formation en alternance : il associe une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

Grâce à des contrats successifs, l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou du supérieur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie un employeur et un apprenti. L'apprenti travaille pour l'employeur et pour cela il perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du Smic déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

L'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage choisi en fonction de ses connaissances professionnelles. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti tout au long de sa formation pour lui transmettre ses connaissances et savoir-faire. Il est en relation avec le centre de formation d'apprentis.

2.2. Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée comme suit en pourcentage du Smic (ou du salaire professionnel catégoriel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus) :

(En pourcentage.)

ANNÉE DE CONTRAT	16-17 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	35	45	55
2 ^e année	40	55	65
3 ^e année	55	65	80

En cas de prolongation pour échec à l'examen, le salaire applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé est prolongée, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

2.3. Financement des CFA

Afin d'accompagner le développement des CFA de la branche définis à l'article 2.3, les signataires conviennent que l'OPCA 3+ pourra prendre en charge une partie de leurs dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser chaque année le transfert d'une partie des sommes versées par les entreprises de la fabrication de l'ameublement à l'OPCA 3+ au titre du « 0,15 % » ou du « 0,50 % » selon les modalités définies dans l'annexe financière.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la CPNE. Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

La CPNE examine les avis des conseils de perfectionnement des CFA. La section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+ prend ensuite sa décision sur proposition de la CPNE.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

2.4. CFA destinataires

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies, vers les CFA de la branche :

- notamment, des CFA des industries de l'ameublement gérés par les associations pour la formation professionnelle dans l'industrie de l'ameublement (AFPIA) et conventionnés par les régions, qui sont actuellement les suivants : CFA de Lyon (69), CFA de Montaigu (85) et CFA de Liffol-le-Grand (88) et vers le CNFA des facteurs d'orgues géré par la chambre des métiers d'Alsace et conventionné, CNFA-FO d'Eschau (67) ;
- notamment, des CFA de l'artisanat de l'ameublement qui sont actuellement : « La Bonne Graine », CFA de l'ameublement de Paris, CFA Joué-lès-Tours (37), CFA Bains (43), CFA Boulazac (24), CFA Sainte-Luce-sur-Loire (44).

TITRE II

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 3

Plan de formation

3.1. Objet

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Les décisions de l'employeur en matière de formation professionnelle doivent être exemptes de toute discrimination. Un salarié ne peut être écarté de l'accès à un stage de formation ou à une période de formation en entreprise en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de ses activités syndicales. Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise, ne peut être opérée ni tolérée.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

3.2. Types d'actions

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Actions de développement des compétences

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit et signé entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'elles sont ainsi réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS).

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments suivants font l'objet d'une convention avec le salarié qui bénéficie de la formation : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités du déroulement et sanction de la formation.

Article 4

Périodes de professionnalisation

4.1. Objectifs et publics

Les périodes de professionnalisation permettent de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée. Elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Elles s'effectuent en alternance.

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un CDI. Elles s'adressent également aux bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du nouveau « contrat unique d'insertion ».

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi.

Elles permettent la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

Elles concernent :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la CPNE de la branche ;
- les salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve de justifier de 1 année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;
- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'acquérir une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle, nécessaire à la fabrication de l'ameublement, reconnue dans une autre convention collective de branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences, notamment les CQP

(certificats de qualification professionnelle) et les CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches).

4.2. Durée de la formation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures, et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

La durée minimale des périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans s'élève à 21 heures.

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

Pour les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

4.3. Liste des qualifications accessibles

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique.

Commercial, développement export, marketing/vente.

Création, conception, design ameublement et design industriel.

Fabrication artisanale et industrielle de mobilier.

Facture d'orgues.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité, environnement, développement durable.

Technologies de production et d'information.

Productique.

Ayant pour objet la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l'encadrement et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
- des tuteurs.

4.4. Liste des salariés prioritaires

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

- les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité ;
- les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, du e-commerce, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formations générales, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation, et l'aptitude à animer des équipes ;
- les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA 3+.

4.5. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA 3+.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 4 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail par accord écrit et signé entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 5

Droit individuel à la formation

5.1. Objet et acquisition des droits

Le droit individuel à la formation permet au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées sur ou en dehors du temps de travail. Le salarié, au fil des années, capitalise un crédit d'heures de formation. L'initiative du départ en DIF revient au salarié, mais l'accord de l'employeur sur l'action de formation est indispensable. Tous les ans l'employeur informe par écrit du total des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la branche de la fabrication de l'ameublement, 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 (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

La condition d'ancienneté s'apprécie dans la branche de la fabrication de l'ameublement au 1^{er} janvier 2005 pour les salariés embauchés antérieurement à cette date.

Les droits acquis 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 reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif 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*.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

5.2. Types d'actions

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions de promotion ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (nouvelles technologies, langues, bilan de compétences, VAE, etc.) ;

- des actions de qualification ;
- des actions de communication.

5.3. Modalités de mise en œuvre

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Rupture du contrat de travail

L'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que le salarié a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF 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 délai-congé.

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 DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

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

5.4. Portabilité du DIF

En application des articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du code du travail, le droit individuel à la formation des salariés (DIF), acquis pendant l'exécution du contrat de travail et non utilisé, peut être mobilisé après la fin du contrat de travail, notamment pendant la période de chômage.

Objet

Chaque salarié peut conserver, après la cessation de son contrat de travail, son crédit d'heures de DIF acquis et non utilisé dans une entreprise, afin de financer une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment en qualité de demandeur d'emploi.

Bénéficiaires

La portabilité du DIF est ouverte aux salariés qui quittent une entreprise suite à une rupture, sauf pour faute lourde, ou une fin de contrat de travail (art. L. 6323-18 du code du travail) y compris donc :

- la rupture conventionnelle, la résiliation judiciaire ; les cessations (sauf pour faute lourde) ou fin de contrat de travail ;

- contrat à durée déterminée (CDD) ou mission d'intérim qui ouvrent droit à l'assurance chômage, dont les ruptures anticipées de CDD ;
- les démissions considérées comme légitimes au regard de la réglementation d'assurance chômage.

Ne sont pas concernés : les démissions, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation qui ne bénéficient pas des dispositions relatives au DIF.

Modalités de mise en œuvre

A l'issue du contrat de travail, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel est précisé le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé (actuellement $9,15 \text{ €} \times \text{crédit d'heures}$) ainsi que les coordonnées de l'OPCA 3+.

Article 6

Développement de la fonction tutorale

6.1. Objectifs

Un certain nombre d'entreprises de la fabrication de l'ameublement ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, le tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2. Conditions de prise en charge

Pour permettre au mieux d'assurer le rôle de tuteur, l'intervalle minimal entre deux formations est réduit à 4 ans lorsque, durant 4 années consécutives, le salarié concerné n'a pas exercé de fonction tutorale.

6.3. Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

6.4. Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une prime de tutorat égale à 20 € par mois pendant l'exercice du tutorat et pour une durée maximale de 6 mois.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « Charte de la fonction tutorale » qui figure en annexe III au présent accord.

TITRE III

CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES À L'OPCA 3+

Conformément à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans la fabrication de l'ameublement, les entreprises de la fabrication de l'ameublement doivent verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions définies ci-dessous.

A compter du 1^{er} janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions suivantes :

Entreprises de moins de 10 salariés :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre du financement du plan de formation.

Entreprises de 20 salariés et plus :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 10 ou de 20 salariés.

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

En tout état de cause, elles verseront le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1.

La contribution à reverser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est appelée en plus de l'obligation conventionnelle au titre du plan de formation.

Dispositions particulières relatives au versement à l'OPCA 3+
dû au titre du plan de formation par les entreprises d'au moins 10 salariés

L'obligation conventionnelle due au titre du plan de formation est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 avril ;
- 0,20 % au 30 septembre.

TITRE IV

PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 7

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de la branche bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise pendant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Un « Guide de l'entretien professionnel » figure en annexe IV au présent accord. Ce guide précise les modalités d'organisation de l'entretien.

Article 8

Entretien de seconde partie de carrière

Dans les entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné à informer le salarié sur ses droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et il doit permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Il peut proposer des actions qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

L'OPCA 3+ assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies dans l'annexe I « Dispositions financières ».

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires confirment l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA 3+.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA 3+. S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le Fongecif dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

Article 10

Passeport formation

10.1. Objet

Le code du travail prévoit la possibilité, pour chaque salarié, de bénéficier d'un passeport formation (art. L. 6315-2). Un décret en Conseil d'Etat déterminera ses modalités de mise en œuvre.

Afin de faciliter la réalisation du « passeport formation », son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche, les signataires conviennent de continuer à promouvoir et de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation fabrication de l'ameublement » réalisé dans le cadre des travaux de la CPNE.

Dans l'attente des décrets d'application déterminant les modalités d'application, tout salarié de la branche de la fabrication de l'ameublement qui le souhaite peut établir son « passeport formation » sur la base du document annexé.

Ce « passeport formation », dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

10.2. Contenu

Ce document, qui figure en annexe VI au présent accord, recense notamment :

- les certifications (diplômes, titres, CQP...) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre ;
- les expériences professionnelles.

Article 11

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

TITRE V

CPNE

Article 12

Missions confiées à la CPNE

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent ainsi les missions confiées à la CPNE.

La CPNE, entre autres :

- suit l'application de l'accord sur les objectifs, priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications et réfléchit aux moyens d'action pour accompagner et anticiper ces évolutions ;
- étudie la mise en œuvre des dispositions suivantes : « passeport formation », entretien professionnel, validation des acquis de l'expérience ;
- réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en œuvre de cet accord et le développement de la formation dans les PME-PMI et les entreprises artisanales ;
- définit et met à jour les publics, les durées, les critères, les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du DIF, de la formation tutorale et la formation à l'entretien professionnel ;
- met à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, les listes des bénéficiaires prioritaires, qualifications professionnelles reconnues par la CPNE, des formations particulières... ;
- élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;
- réfléchit aux moyens de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;
- définit la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ;
- définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :
 - sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
 - formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
 - création d'outils pédagogiques innovants ;
- peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
 - des ouvertures ou des fermetures de sections ;
 - des conditions générales d'admission des apprentis ;
 - de l'organisation et du déroulement des formations ;
- met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.

Sauf opposition par écrit et dans les 15 jours suivant la réunion de la CPNE d'au moins 3 organisations syndicales, les décisions de la CPNE sont transmises à l'OPCA 3+.

Ces priorités et critères sont mis en œuvre et suivis par l'OPCA 3+ et sont mentionnés dans un document que l'OPCA 3+ tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ du présent accord et qui précise les conditions d'examen.

TITRE VI

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 13

Observatoire des métiers et des qualifications

13.1. Mise en place de l'observatoire

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises de la fabrication de l'ameublement dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

13.2. Missions de l'observatoire

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans les branches professionnelles concernées ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

13.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés, notamment, par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

L'observatoire rend compte périodiquement à la CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la fabrication de l'ameublement.

13.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+.

Il est possible, pour la section professionnelle ameublement/bois, d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens communs, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année, dans les limites du montant fixé par voie réglementaire, en fonction des travaux et études demandés par la CPNE agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

L'observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA 3+, de financements complémentaires mutualisés.

TITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Article 14

Egalité professionnelle hommes-femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle conformément à l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Aucune distinction ne doit être mise en œuvre entre les femmes et les hommes en matière de proposition d'accès à la formation professionnelle.

Les entreprises devront mettre en œuvre une politique de formation permettant d'atteindre l'égalité en terme de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages...

La formation est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

De fait, les périodes de congés de maternité, d'adoption et parental donnent droit à l'acquisition du DIF dans les conditions prévues par la loi.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant une possibilité d'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

L'offre de formation à distance ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doivent être développées afin de faire face aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail ou qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial ne pénalisent pas les salariés ayant des enfants à charge.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en charge partiellement ou totalement le surcoût de la garde de ces enfants en dehors des horaires habituels.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE.

Article 15

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :
– leur insertion ou réinsertion professionnelle ;

- leur maintien dans l’emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l’accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16

Rôle du comité d’entreprise

Le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est informé et consulté sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale ;
- les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- le plan de formation.

Article 17

Force obligatoire de l’accord

Les accords d’entreprise et d’établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 18

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19

Dépôt et extension

Le présent accord collectif sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l’emploi et de la santé l’extension du présent accord.

Article 20

Date d’entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 7 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GPFO ;
UNAMA ;
UNIFA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCFB CFDT ;
FG FO.

ANNEXE I

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

1. Financement du plan de formation : dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, seules les actions de formations externes sont prises en charge à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 € par an et par entreprise.

2. Financement des contrats de professionnalisation

A partir du 1^{er} janvier 2012, l'OPCA 3+ prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats de professionnalisation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement au titre de la section professionnelle paritaire ameublement/bois sur la base d'un forfait horaire de 12 €.

Toutefois, pour les contrats visant à l'acquisition d'un CQP, d'un titre ou d'un diplôme défini comme prioritaire par la CPNE (cf. liste en annexe II), le forfait horaire est porté à 25 €.

Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.

3. Financement des périodes de professionnalisation

A partir du 1^{er} janvier 2012, l'OPCA 3+ prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement au titre de la section professionnelle paritaire ameublement/bois sur la base d'un forfait horaire de 15 € et dans la limite des coûts réels.

4. Financement des DIF au titre de la professionnalisation

Les formations prioritaires au titre du DIF définies par la CPNE (cf. liste en annexe II), les bilans de compétences et les heures d'accompagnement au titre de la VAE sont pris en charge sur la base d'un forfait horaire de 15 € par heure et dans la limite des coûts réels.

5. Financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+ peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs dans la limite d'un stage par salarié tous les 6 ans ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions suivantes :

- les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCA 3+ dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement ;
- dans la limite d'un plafond de 120 € par mois et par salarié en contrat de professionnalisation (dans la limite de 3 par tuteur) pour une durée maximale de 6 mois, l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 120 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;

- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

6. Formation à l'entretien professionnel et à l'entretien de seconde partie de carrière

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, la section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+ assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le 0,50 % ;
- forfait horaire maximum : 12 € dans la limite de 14 heures maximum.

7. Dépenses de fonctionnement des CFA

Une provision équivalente à 25 % minimum des sommes versées par les entreprises de la fabrication de l'ameublement à l'OPCA 3+ (au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et au titre du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 20 salariés) est constituée chaque année au bénéfice des CFA désignés par la CPNE.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affecté aux CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

ANNEXE II
PROFESSIONNALISATION ET DIF

Contrats de professionnalisation, liste des diplômes, titres et formations prioritaires

Diplômes prioritaires de l'éducation nationale

Niveau III

BTS :

Agencement de l'environnement architectural.

Conception de produits industriels.

Maintenance industrielle.

Développement et réalisation bois.

Technico commercial bois et dérivés.

BTMS ébénisterie

DMA habitat option décor et mobilier

Maîtrise de facteur d'orgues.

Niveau IV

Bac professionnel :

Artisanat et métiers d'art (options ébénisterie et tapisserie).

Maintenance des systèmes mécaniques automatisés (option A).

Pilotage de systèmes de production automatisée.

Technicien de fabrication bois et matériaux associés (TFBMA).

Productique mécanique (option usinage).

Technicien menuisier agenceur.

Agencement de l'espace architectural.

Brevet professionnel :

Ameublement (option tapisserie décoration).

Menuisier.

Brevet des métiers d'art (BMA) :

Ebénisterie.

BTM :

Ebénisterie.

Tapisserie.

Niveau V

CAP :

Arts du bois (marqueterie, sculpture, tourneur sur bois).

Conducteurs de machines automatisées de transformation.

Conduite de systèmes industriels (CSI).

Couture.

Dorure à la feuille ornementiste.

Ebéniste.

Encadreur.

Facteur d'Orgues.

Menuisier fabricant : en menuiserie, mobilier et agencement.

Menuisier installateur.

Menuiserie en sièges.

Tapissier d'ameublement en décor.

Tapissier d'ameublement en siège.

Tuyautier en orgue.

Titres certifiés :

Poseur-agenceur de cuisines et de salles de bains.

Vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains.

Certificats de qualification professionnelle (CQP) :

CQP Vernisseur de l'ameublement.

CQP Garnisseur de sièges contemporains.

CQP Conducteur de matériel automatisé pour la fabrication de l'ameublement.

CQP Tuteur en entreprise.

Titres AFPA :

Agent de maîtrise fabrication bois bâtiment ameublement.

Couturier d'ameublement.

Finisseur vernisseur sur bois.

Menuisier de fabrication bâtiment ameublement.

Menuisier d'agencement.

Poseur de menuiseries et d'aménagement intérieurs.

Restaurateur de mobilier d'art.

Tapissier garnisseur.

Technicien de production du bois bâtiment ameublement.

Technicien mètreur en agencement et aménagements intérieurs (ex. TMMBA).

Période de professionnalisation et DIF prioritaires

Liste des qualifications accessibles

Achat et logistique

Méthodes et techniques de la fonction achat.

Gestion des stocks.

Logistique transport/logistique des flux.

Permis poids lourds.

Transport et manutention (cariste, pontier, nacelle...).

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...

Management.

Gestion de projet.

Communication.

Comptabilité et gestion.

GPEC.

Formation des tuteurs.

Formation des formateurs.

Bureautique.

Mise à niveau (fondamentaux écriture lecture).

Perfectionnement linguistique spécialisé (export, technique, etc.)

Commercial, marketing/vente, développement export

Stratégie marketing.

Stratégie commerciale.

Animer et développer un réseau de distribution.

Assistant commercial.

Concepteur, agenceur, vendeur, installateur ameublement (cuisine, salle de bain, rangement, espace tertiaire).

Stratégies et pratiques à l'export.

Création, conception, design ameublement et design industriel

Dessin d'art.

Dessin perspective.

Méthodes de créativité.

Design opérationnel.

Scénographie : mise en scène de l'objet.

Analyse de la valeur.

Conception.

Dessin industriel.

Gestion industrielle de production

Planification.

Organisation et gestion de la production (planification, optimisation de la fabrication logistique des flux, méthodes...).

CFAO-GPAO.

Programmation de machines à commande numérique (dont 5 axes).

Productique et automatismes.

Fabrication artisanale et industrielle de mobilier et orgues à tuyaux

Coupe couture et finition pour sièges ou literie.

Garnissage de sièges contemporains.

Garnissage traditionnel.

Finition et traitement de surface.

Doreur.

Encadreur.

Connaissance des matériaux.

Prototypiste.

Fabrication et usinage (séchage du bois, affûtage, conduite de machines traditionnelles et/ou à commande numérique, collage et techniques de mise en œuvre).

Prévention des risques professionnels.

Soudure.

Etamage (facture d'orgues).

Hydraulique (facture d'orgues).

Traitement des plumes et duvets (préparation, lavage...).

Maintenance

Automate programmable industriel (exploitation et programmation).

Pneumatique.

Mécanique.

Méthodologie du dépannage.

Maintenance préventive.

Maintenance curative.

Electricité industrielle, électronique.

Qualité, sécurité, environnement

Management qualité.

Management sécurité.

Qualité environnementale (réduction des COV, traitement des déchets...).

Développement durable.

Evaluation des risques.

ANNEXE III

CHARTRE DE LA FONCTION TUTORALE DANS LE CADRE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat de professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié en contrat de professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques, et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de 3 salariés dans l'entreprise.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés en contrat de professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier.	Accueillir. Eventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel.
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier.	Organiser les activités à confier au salarié. Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dans l'exécution du travail.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de sa période de formation en entreprise.	Participer à la liaison avec l'organisme de formation. Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise.
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel.	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
5. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation.	Faire un bilan des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

Accueil du salarié

Discuter avec le salarié de son projet professionnel.

Organiser la visite de l'entreprise.

Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).

Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel.

Présenter l'équipe.

Aider le salarié à se présenter.

Présenter son rôle de tuteur.

Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.

Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise.

Enoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation.

Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

Formation du salarié dans l'entreprise

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.

Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.

Expliquer les critères de performance de l'entreprise.

Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.

Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail.

Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.

Guider le salarié dans la réalisation du travail.

Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.

Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée.

S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

ANNEXE IV

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

PRÉAMBULE

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans la même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par son entreprise pendant le temps de travail.

L'entretien professionnel a notamment pour objectif de permettre au salarié de renforcer :

- son projet professionnel en relation avec les possibilités offertes par l'entreprise ;
- ses aptitudes, en adéquation avec les priorités de l'entreprise.

L'entretien professionnel est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. C'est un temps fort de la relation professionnelle des équipes de travail :

- pour l'employeur ou son représentant, c'est un acte de management important qui va permettre d'évaluer des situations professionnelles et de prendre des décisions ;
- pour le salarié, c'est un moment où il va pouvoir expliquer l'activité qu'il exerce et exprimer ses aspirations.

L'entretien professionnel peut déboucher, notamment, sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle.

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement et pour qu'ils soient opérationnels et efficaces, une fiche « Guide de l'entretien professionnel » est jointe.

1. Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

La mise en œuvre de la démarche d'entretien professionnel sera accompagnée d'une communication dans l'entreprise afin d'être comprise et acceptée par tous.

L'employeur pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ou à la demande du salarié.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Afin de laisser au salarié le temps de préparer son entretien, il est demandé de respecter un délai de 10 jours entre la convocation et l'entretien.

Lors de la convocation, l'employeur ou son représentant remet au salarié un document préparatoire qui présente notamment les thèmes qui seront abordés et le déroulement prévu. La fiche « Guide de l'entretien professionnel » ci-jointe pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation : local adapté, temps nécessaire...

2. Objectifs de l'entretien

L'entretien est avant tout un lieu d'échanges et de recueil d'informations :

- le responsable chargé de l'entretien pilote et conduit l'entretien ;
- le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité et exprime ses attentes en matière de formation.

L'entretien professionnel a différents objectifs, notamment de :

- promouvoir le dialogue sur la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- situer les compétences professionnelles et les savoir-faire du salarié par rapport au(x) poste(s) occupé(s) ;
- réfléchir aux actions à mettre en place liées au renforcement ou à l'évolution de compétences ;
- favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles de formation avec les besoins de l'entreprise.

3. Thèmes abordés

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- bilan global des compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'activité : connaissances professionnelles, polyvalence/polycompétences, transmission du savoir-faire, propositions de progrès... ;
- identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification... ;
- analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité ;
- recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution ;
- réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions ;
- devenir professionnel des salariés qui ont interrompu leur activité professionnelle pour tout ou partie (ex. : salariés de retour de congé de maternité, de congé parental, de congé individuel de formation – salariés exerçant des fonctions de représentant du personnel ou/et des fonctions syndicales...) ;
- information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation...)

4. Synthèse et conclusions

Dans un délai de 15 jours après la date de l'entretien professionnel, un document de synthèse de cet entretien, signé par l'employeur ou son représentant, est remis au salarié.

5. Déroulement de l'entretien professionnel

Exemple de fiche

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

1^{re} partie

LE SALARIÉ
Nom. – Prénom :
Date de naissance :
Poste(s) occupé(s) :
Service :
Date d'entrée dans l'entreprise :
Ancienneté sur le(s) poste(s) :

LE RESPONSABLE CHARGÉ DE L'ENTRETIEN
Nom. – Prénom : Fonction : Service :

INTITULÉ DES FORMATIONS réalisées depuis N – 3	RÉSULTATS ATTENDUS	DURÉE	VALIDATION	ANNÉE

Commentaires :

.....

.....

2^e partie : bilan professionnel

2.1. BILAN GLOBAL DES COMPÉTENCES MISES en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle	OUI	À RENFORCER	ACTION à développer
Connaissances professionnelles du ou des postes occupés			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et autonomie			
Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s)			
Exemple : – Communication et relationnel – Maîtrise de logiciels – Langues – Capacités d'encadrement – etc.			

2.2. PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU POSTE
.....
.....
.....
.....

Commentaires :

.....

.....

LEXIQUE

1. Connaissances professionnelles, compétences techniques

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de « polyvalence ».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de « polycompétences ».

2. Initiative, autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assistance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

3. Transmission des savoir-faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoir-faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

3^e partie : conclusions de l'entretien professionnel

3.1. SOUHAITS EXPRIMÉS PAR LE SALARIÉ

Formation(s) souhaitée(s) :

.....
.....
.....

Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise :

.....
.....
.....

Autres demandes :

.....
.....

3.2. PROPOSITIONS D' ACTIONS

Objectifs	Types d'action

3.3. Observations du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel :

.....
.....

3.4. Observations du responsable sur le déroulement de l'entretien professionnel :

.....
.....

Signature du responsable

Signature du salarié

ANNEXE V
MODÈLES DE LETTRES

1. Demande de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Madame, Monsieur,

En application de l'accord du 7 décembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement, je vous demande d'effectuer une formation dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera du au

Ce stage a pour objet une formation à , laquelle se déroulera à , organisée par

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCA 3+ afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de cette formation.

2. Demande de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser mon capital d'heures disponibles au titre du DIF pour suivre la formation suivante :

Formation (intitulé de la formation) :

Dates (date de début et date de fin de la formation) :

Durée totale (nombre d'heures) :

Organisme de formation (nom et coordonnées) :

Coût pédagogique (montant HT) :

L'organisme, contacté par mes soins, se tient à votre disposition pour vous faire parvenir la convention de stage. Vous trouverez en pièce jointe le programme détaillé de cette formation.

3. Demande d'autorisation d'absence
dans le cadre du congé individuel de formation (CIF)

Madame, Monsieur,

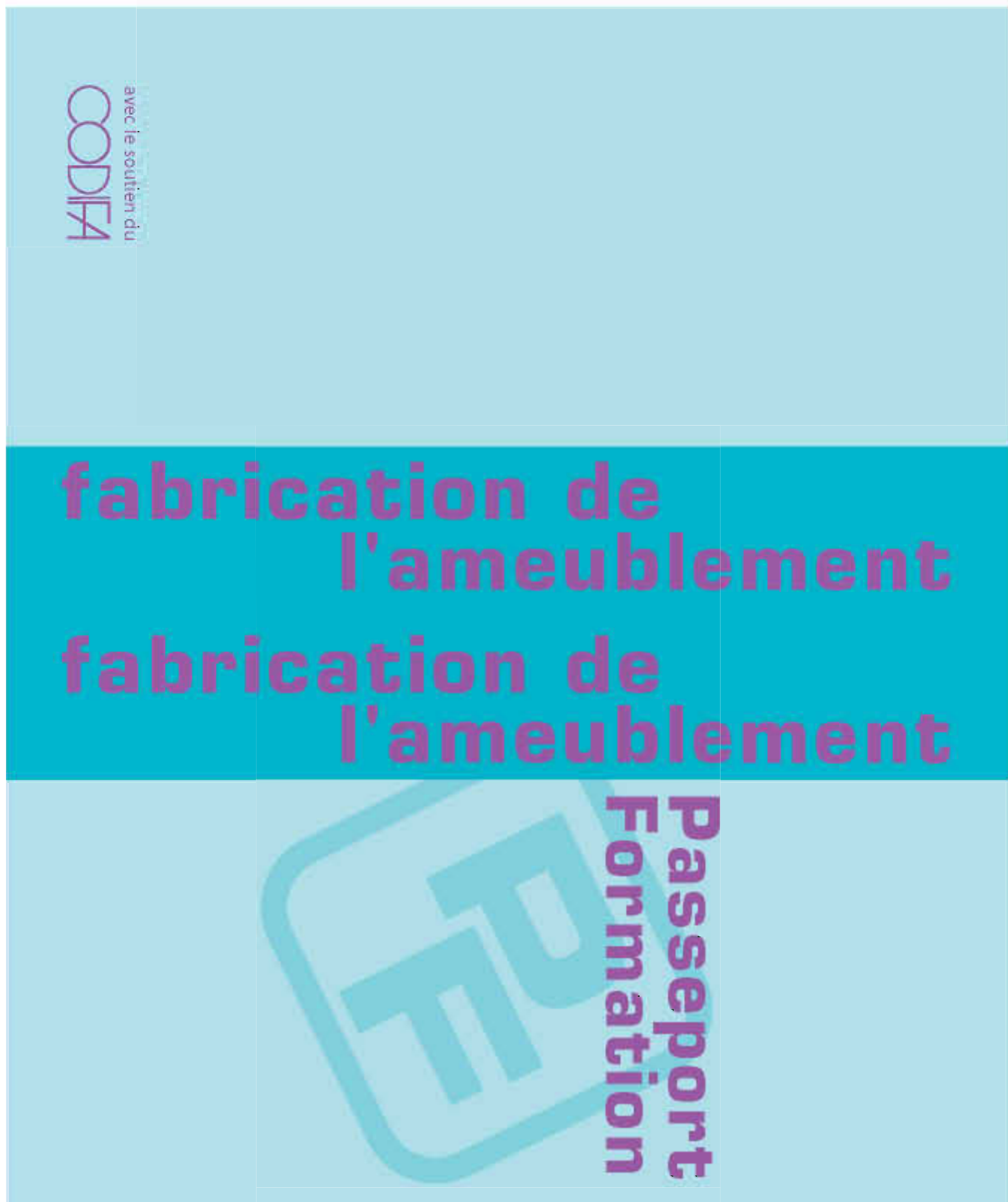
Je vous adresse une demande d'autorisation d'absence pour suivre la formation (intitulé de la formation) dispensée par l'organisme de formation (nom et coordonnées) dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Cette formation se déroulera du (date de début) au (date de fin) pour une durée totale de (nombre d'heures), à raison de (nombre d'heures) par semaine (ou par mois).

Je formule cette demande sous réserve de la confirmation de mon admission par l'organisme de formation et du financement de mon projet par le Fongecif/Opacif.

ANNEXE VI

PASSEPORT FORMATION DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT



Valorisons nos atouts

Ce " Passeport Formation "

s'adresse à tous les salariés des entreprises de la Fabrication de l'Ameublement.

Il est organisé autour de quatre grandes rubriques :

- " Formation initiale "
- " Expérience professionnelle "
- " Formation professionnelle continue "
- " Aptitudes et compétences "

Ce document vous a été remis par

Ce document personnel permet à chaque salarié de présenter et valoriser son parcours et ses acquis professionnels.

Outil de management et de gestion des compétences, il participe à une meilleure identification et reconnaissance du secteur.

Informations

personnelles

PHOTO

Nom

Prénom

Date et lieu de naissance

Nationalité

Adresse

Téléphone

E-mail

Permis de conduire n°

Catégorie(s) de véhicules

Formation

initiale

Année(s)	Diplôme ou certification	Année(s)	Diplôme ou certification
.....	Etablissement	Etablissement
.....	Diplôme ou certification	Diplôme ou certification
.....	Etablissement	Etablissement
.....	Diplôme ou certification	Diplôme ou certification
.....	Etablissement	Etablissement
.....	Diplôme ou certification	Diplôme ou certification
.....	Etablissement	Etablissement
.....	Diplôme ou certification	Diplôme ou certification
.....	Etablissement	Etablissement
.....	Diplôme ou certification	Diplôme ou certification
.....	Etablissement	Etablissement

Expérience

professionnelle

Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)
Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés	Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.
.....
Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)
Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés	Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.
.....

professionnelle

Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
à	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.		
Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
à	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.		

Expérience

professionnelle

Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)
	Durée		Durée
	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés		Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
à	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	à	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.
Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)
	Durée		Durée
	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés		Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
à	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.	à	Entreprise Visa ou cachet Adresse / Tél.

Année(s) de	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s)	Durée	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés
à			Entrepise Visa ou cachet Adresse / Tél.
à			Entrepise Visa ou cachet Adresse / Tél.

Formation

professionnelle continue

Année(s)	Entreprise	Année(s)	Entreprise
<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>
<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>
<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>	<p>Intitulé du stage</p> <p><input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne</p> <p>Organisme</p> <p>Du au Durée</p> <p>Validation du stage (diplôme, certificat...)</p> <p>Visa ou cachet</p>

[illegible]

Année(s)	Entreprise	Intitulé du stage	<input type="checkbox"/> Externe	<input type="checkbox"/> Interne	Organisme	Du	au	Durée	Validation du stage (diplôme, certificat...)	Visa ou cachet
	Entreprise	Intitulé du stage	<input type="checkbox"/> Externe	<input type="checkbox"/> Interne	Organisme	Du	au	Durée	Validation du stage (diplôme, certificat...)	Visa ou cachet
	Entreprise	Intitulé du stage	<input type="checkbox"/> Externe	<input type="checkbox"/> Interne	Organisme	Du	au	Durée	Validation du stage (diplôme, certificat...)	Visa ou cachet
	Entreprise	Intitulé du stage	<input type="checkbox"/> Externe	<input type="checkbox"/> Interne	Organisme	Du	au	Durée	Validation du stage (diplôme, certificat...)	Visa ou cachet

Aptitudes et

compétences

Langues (et niveaux)

.....

.....

.....

.....

.....

Aptitudes et compétences techniques (exemples : Informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines...)

.....

.....

.....

.....

.....

Aptitudes et compétences organisationnelles (exemples : management d'équipes, de budgets...)

.....

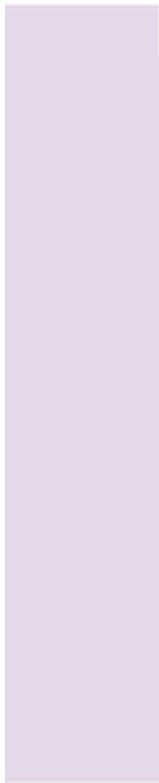
.....

.....

.....

.....

Handwriting practice lines with a large, faint watermark in the background that reads "Handwriting" vertically.



conception : MEDIFA - Imprimé en France / 2005

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ce document a été réalisé par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Fabrication de l'Ameublement dans le cadre des missions qui lui ont été confiées par l'Accord du 6 octobre 2004 sur le « Développement de la Formation Professionnelle ».

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1250328M
IDCC : 2272

PRÉAMBULE

Les conditions de travail sont une des composantes de la santé du salarié et il convient de maintenir ce dernier dans un état que l'environnement professionnel ne doit pas affecter.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions de santé de leurs salariés. Aussi, des efforts ont été entrepris en matière d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort et de sécurité.

Cependant, ces derniers reconnaissent que les métiers de la branche peuvent encore donner lieu à une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Il est dès lors décidé de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité au niveau de la branche afin de la réduire là où elle existe. Au niveau des entreprises et lorsqu'ils existent, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel seront partie prenante dans la démarche de prévention de la pénibilité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et en particulier dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

D'une durée de 3 ans et élaboré à partir de l'expertise et des retours d'expérience des professionnels du secteur, cet accord vise à apporter aux salariés et aux entreprises de la branche le cadre nécessaire permettant d'atteindre l'objectif de prévention de la pénibilité au travail. Il pourra s'enrichir chaque année suite aux constats opérés dans la branche.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux et prenant en compte la diversité des situations de travail, il a été convenu de retenir comme axes de travail les thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel ainsi que le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés auxdits facteurs.

Pour chacune de ces actions, ont été prévus d'une part, des objectifs à atteindre et d'autre part, des indicateurs annuels de suivi dont les modalités sont définies à l'article 6 du présent accord. L'ensemble des objectifs et indicateurs de suivi par domaine d'action font l'objet d'une présentation synthétique à l'annexe I de l'accord.

Article 1^{er}

Diagnostic d'entreprise et définition de valeurs de référence

Compte tenu de la diversité des métiers couverts par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il paraît difficile de définir au niveau de la branche des seuils de référence pour chaque facteur de pénibilité.

Pour autant, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence de textes applicables et d'études spécialisées faisant référence à des valeurs et durées d'exposition.

A titre indicatif, est placé en annexe II du présent accord un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leur valeur de référence. Ces éléments sont issus des textes réglementaires en vigueur ainsi que des études spécialisées émanant d'institutions reconnues dans le domaine. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

Il est prévu que ce document fasse l'objet d'une communication spécifique auprès des entreprises de la branche.

Article 2

Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité

Les parties signataires conviennent que la profession a connu des progrès techniques et technologiques au cours des dernières décennies se traduisant notamment par une forte diminution des manutentions manuelles lourdes. De plus, les équipements de protection individuelle ont évolué afin de s'adapter aux différents milieux d'intervention des opérateurs et réduisant plus efficacement les risques d'exposition. Pour autant, les parties reconnaissent que des efforts sont encore à fournir afin de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. Ceci n'est possible qu'à travers une meilleure connaissance des risques inhérents à la profession et un suivi de l'exposition.

Article 2.1

Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité

Les opérateurs du secteur interviennent dans des milieux de travail variés (canalisations, industries, particulier...) ce qui peut entraîner des poly-expositions à des facteurs de pénibilité. Les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'une prévention de la pénibilité ne peut être garantie qu'à travers une meilleure connaissance des facteurs d'exposition.

Aussi, il est convenu d'améliorer l'état des connaissances sur les expositions aux facteurs de pénibilité dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier couvert par la présente convention collective les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. A destination des entreprises, cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité au sein de la profession et réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il sera communiqué aux partenaires sociaux le nombre de destinataires de cet outil ainsi que le nombre de supports demandés conformément à l'article 6 du présent accord.

Article 2.2

Traçabilité des risques

Les parties conviennent qu'une prévention de la pénibilité au travail peut être assurée par une meilleure traçabilité des risques et un suivi des expositions des salariés pendant leur temps de travail. Ces dernières décident de créer les conditions de suivi de leur exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin d'assurer son obligation de prévention de la pénibilité, l'entreprise devra mettre en place une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié afin de vérifier l'exposition ou non à des facteurs de pénibilité et si oui, dans quelle proportion. Un modèle de fiche d'exposition est proposée en annexe III du présent accord. Il appartiendra aux entreprises de l'adapter en fonction de leur spécificité.

Chaque année, une information à destination des entreprises aura pour objectif de sensibiliser les entreprises du secteur sur l'obligation de traçabilité des risques ainsi que sur l'existence et la nécessaire mise à jour de la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité mise en œuvre dans l'entreprise.

Article 3

Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences mais aussi dans le domaine de la prévention de la pénibilité au travail.

En effet, les parties à l'accord conviennent que la formation peut contribuer à lutter contre la pénibilité.

Des formations notamment liées à la sécurité, aux gestes et postures, à l'exercice du métier ou à une meilleure connaissance et maîtrise de l'environnement de travail peuvent aider à minimiser les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'élaborer un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation « prévention et sécurité » adaptée aux métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce catalogue devra comporter des informations relatives aux thèmes de formation, à la raison sociale de l'organisme de formation, ainsi que sur les lieux et les modalités de prestation de la formation.

Ce catalogue sera transmis chaque année aux entreprises de la branche et sera mis en ligne sur le portail internet de la FNSA.

Une information relative à la communication de ce catalogue de formation, sur les destinataires ainsi que sur le nombre de consultation en ligne sera communiquée aux partenaires sociaux conformément à l'article 6 du présent accord.

Article 4

Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés à des facteurs de pénibilité

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accès à la mobilité interne au sein d'une entreprise peut permettre de mettre fin à une exposition continue à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Aussi, tout salarié exposé doit pouvoir bénéficier, dans la limite des postes disponibles, d'une mobilité ainsi que d'un parcours professionnel structuré afin de pouvoir occuper un nouveau poste dans les meilleures conditions.

Les parties au présent accord définissent les modalités d'organisation desdits parcours professionnels. Il est prévu que chaque parcours professionnel, décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'appuie sur un dispositif de formation.

Les parcours nécessitant une adaptation ou une évolution des compétences des salariés devront comporter trois parties :

- une aide à l'orientation et à l'identification du ou des postes à occuper ;
- une construction du parcours de formation ;
- une période d'adaptation et de suivi sur le nouveau poste.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche élaborera un outil permettant d'aider les entreprises à organiser les parcours professionnels. Afin de favoriser le transfert de compétences entre les différents métiers de la branche, cet outil devra référencer l'ensemble des formations nécessaires à l'exercice de chacun des métiers couverts par la branche.

Il sera communiqué chaque année, aux partenaires sociaux de la branche, le nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel mis en œuvre par les entreprises du secteur. Les modalités de l'indicateur chiffré de suivi sont indiquées à l'article 6 du présent accord.

Article 5

Amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel

Les parties signataires constatent qu'une meilleure organisation du travail peut contribuer à réduire les risques de pénibilité.

Cela peut passer notamment par la mise en application de principes organisationnels suivants :

- sensibiliser, informer et former les salariés sur les différents facteurs de pénibilité ;
- rédiger les procédures applicables à l'ensemble du personnel ;
- organiser le travail, les plannings des équipes ;
- suivre et exploiter les demandes des salariés ;
- identifier les dysfonctionnements et définir des solutions.

Article 6

Indicateurs de suivi des actions réalisées

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent d'indicateurs plus précis sur la prévention de la pénibilité au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs de suivi, transmis chaque année sont les suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité :
 - nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques ;
 - nombre de communications sur le rappel des obligations légales ;
 - répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs ;
- développement des compétences :
 - nombre de communications et de demandes du guide « offre de formation prévention et sécurité » ;
 - répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs ;
- maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité :
 - nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel structuré ;
 - répartition par CSP, âge, sexe et ancienneté ;
- retour des bonnes pratiques des entreprises de la branche dans le domaine de la prévention de la pénibilité.

Article 7

Suivi de l'accord

Outre la fourniture des indicateurs prévus à l'article 6 ci-dessus, les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de faire un point sur l'application du présent accord et son impact dans les entreprises.

Article 8

Formalités

Article 8.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 8.2

Notification et dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 8.3

Extension. – Entrée en vigueur. – Durée de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1^{er} janvier 2012 et sa durée est fixée à 3 ans.

Fait à Paris, le 12 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSA.

Syndicats de salariés :

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

ANNEXE I

SYNTHÈSE DES THÈMES, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE SUIVI

RÉDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ		
Action	Objectif	Indicateur de suivi
Connaissance et suivi des facteurs risques	Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition par métier et leur évolution. Elaboration d'une matrice emploi/exposition à communiquer à l'ensemble des adhérents.	Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques. Nombre de communications sur le rappel des obligations légales. Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.
Traçabilité des risques	Créer les conditions de suivi du parcours professionnel des salariés et de leur exposition aux risques (ex. : fiche individuelle de suivi).	Nombre de communications et de demandes du modèle de fiche individuelle de suivi. Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION		
Action	Objectif	Indicateur de suivi
Risques professionnels et formation	Identifier et classer les formations prévention et sécurité déjà réalisées dans la branche. En proposer de nouvelles. Elaboration d'un catalogue sur l'offre de formation à communiquer à l'ensemble des adhérents.	Nombre de communications du catalogue sur l'offre de formation « prévention et sécurité ». Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE des salariés exposés aux facteurs de pénibilité		
Action	Objectif	Indicateur de suivi
Parcours professionnels	Favoriser les parcours professionnels afin d'éviter que des salariés soient exposés en continu à des facteurs de risques. Elaboration d'un kit à communiquer à l'ensemble des adhérents.	Nombre de communications du kit et répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. Nombre de parcours professionnels structurés et répartition par CSP, âge et sexe.

ANNEXE II

SEUILS DE RÉFÉRENCE ET AIDE AU DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE

Contraintes physiques marquées

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	VALEUR DE PRÉFÉRENCE
Manutentions manuelles de charges	« On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).	Les partenaires sociaux considèrent que lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent être mises en œuvre : – un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 50 kg qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures aux valeurs réglementaires ; – les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette comprise. La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures par semaine.
Postures pénibles définies comme position forcée des articulations	Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex. : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).	Les contraintes posturales lourdes se répartissent en trois grandes familles : – les situations fatigantes, qui regroupent, pour plus de 20 heures par semaine, la station debout prolongée, les piétinements ainsi que les gestes répétitifs à cadence élevée ; – les postures pénibles : rester à genoux, les bras en l'air, accroupi ou en torsion plus de 2 heures par semaine pour chaque contrainte posturale ; – les contraintes cervicales : maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 heures par semaine.
Vibrations mécaniques	« Au sens du présent titre, on entend par : 1. Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques	Les paramètres physiques caractérisant l'exposition aux vibrations mécaniques sont définis comme la valeur d'exposition journalière aux vibrations rapportée à une période de référence de 8 heures. (art. R. 4441-2 du code du travail).

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	VALEUR DE PRÉFÉRENCE
	<p>pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.</p> <p>2. Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. » (art. R.4441-1 du code du travail).</p>	<p>« L'exposition journalière d'un travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de 8 heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 5 m/s² (mètres par seconde au carré) pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 10 heures/semaine ; – 1,15 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps et 2 heures/semaine. » (art. R. 4443-1 du code du travail).

Environnement physique agressif

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	VALEUR DE PRÉFÉRENCE
Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées	<p>« Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :</p> <p>1. Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 du code du travail.</p> <p>2. Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle. » (art. R. 4412-3 du code du travail).</p> <p>« On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. » (art. R.4412-60 du code du travail).</p> <p>« Pour l'application du présent chapitre, on entend par :</p> <p>1. Activité impliquant des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont</p>	<p>Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'agents chimiques dangereux par le ministère chargé du travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux de concentration peuvent être dépassés dans l'atmosphère si tant est que des moyens de prévention aient été mis en œuvre et adaptés à l'agent chimique dangereux. L'évaluation de la pénibilité tient compte des mesures de prévention : dans ce cas, la concentration qui nous intéresse est celle que respirent réellement nos salariés.</p> <p>En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR (agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'article R.4412-60 du code du travail) sont des agents chimiques dangereux particulièrement préoccupants.</p>

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	VALEUR DE PRÉFÉRENCE
	<p>utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la manutention, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement ou au cours duquel de tels agents sont produits.</p> <p>2. Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché. » (art. R. 4412-2 du code du travail).</p>	
<p>Activités exercées en milieu hyperbare</p>	<p>Dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :</p> <p>1. Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48 du code du travail, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes.</p> <p>2. Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense. » (art. R. 4461-1 du code du travail).</p> <p>« La pression relative considérée par le présent chapitre est la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale. » (art. R. 4461-2 du code du travail).</p>	<p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hPa dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion.</p>

Rythmes de travail

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	VALEUR DE PRÉFÉRENCE
Températures extrêmes	<p>Il s'agit des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail. Dans les hauts-fourneaux, etc., la principale source de chaleur est la matière en fusion.</p> <p>Pour les travaux qui se déroulent à l'extérieur, les températures ambiantes dépendent directement du climat (chaleur, froid...).</p>	<p>Travail au froid : – 15 °C.</p> <p>Travail au chaud : 38 °C.</p> <p>Durée d'exposition : 50 % de leur temps de travail.</p>
Bruit	<p>« Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C. 2. Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de 8 heures. 3. Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de 5 journées de travail de 8 heures. Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques. » (art. R. 4431-1 du code du travail). 	<p>Pour limiter le risque de pertes auditives, la législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quotidienne de plus de 80 dB(A) sur 8 heures.</p> <p>Ces actions obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB(A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs, la surveillance médicale de l'audition, etc.</p> <p>Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB(C) et deviennent plus sévères à partir de 137 dB(C) (art. R. 4431-2 du code du travail).</p> <p>En tout état de cause, les seuils retenus, en tenant compte des ports de protection auditive collective et individuelle sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exposition quotidienne (8 heures) : 85 dB(A) ; – valeur limite de crête : 137 dB (C).
Travail de nuit	<p>« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit » (art. L. 3122-29 du code du travail).</p>	<p>« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30. 2. Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles. » (art. L. 3122-31 du code du travail).

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	VALEUR DE PRÉFÉRENCE
		<p>Les valeurs de référence sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fréquence : supérieure à 38 nuits par an ; – durée : supérieure à 15 ans d'exposition.
Travail en équipes successives alternantes	<p>La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ». Le travail posté fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste en horaire de nuit.</p>	<p>Fréquence : 3 × 8. Rythme : permanent. Durée : supérieure à 20 ans d'exposition.</p>
Travail répétitif	<p>« 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).</p>	<p>Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par : un temps de cycle inférieur à 30 s ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50 % du temps de travail. Durée d'exposition : supérieure à 20 heures par semaine.</p>

ANNEXE III

MODÈLE DE FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI (À TITRE INDICATIF)

Entreprise

Nom :

Adresse :

Service :

Salarié :

Poste de travail

Type de travail :

Lieu :

Depuis le :

Autres risques liés au poste :

Salarié

Nom :

Prénom :

Arrivé le :

Né le :

Contraintes physiques

	POIDS	NATURE	FRÉQUENCE	DATE début	DATE fin	RISQUE	LOCALISATION	MESURE de prévention	PROTECTION collective	EPI
Manutentions manuelles de charges										
Postures pénibles (position forcée articulations)										
Vibrations mécaniques										

Environnement physique agressif

	VALEUR	NATURE	FRÉQUENCE	DATE début	DATE fin	RISQUE		MESURE de prévention	PROTECTION collective	EPI
Milieu hyperbare										
Températures extrêmes										
Bruit										
Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées) traités dans le tableau exposition aux risques chimiques.										

Rythmes de travail

	CONTRAINTE		FRÉQUENCE	DATE début	DATE fin	RISQUE		MESURE DE PRÉVENTION		
Travail de nuit										
Travail en équipes successives alternantes										
Travail répétitif (cadence contrainte)										

Exposition aux risques chimiques

PRODUIT	VOIE de pénétration	DURÉE exposition	FRÉQUENCE	CONTRÔLE		RISQUE	PROTECTION collective	EP1	MESURE de prévention	EXPOSITION accidentelle		
				Date	Mesure	Référence				Date	Durée	Valeur

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250359M

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux constatent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de croissance et d'attractivité des entreprises et qu'à ce titre, elle constitue un axe fort de la politique RH de la branche.

Il est retenu, comme principe majeur, qu'à compétences et expériences équivalentes les femmes et les hommes doivent disposer des mêmes possibilités de parcours professionnel.

Il est réaffirmé la volonté des entreprises de la branche d'agir en faveur de la non-discrimination entre les femmes et les hommes notamment en matière de :

- recrutement ;
- gestion des carrières ;
- formation ;
- rémunération.

Le présent accord est conclu en application des dispositions du code du travail relatives à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il définit, dans ce cadre, des objectifs communs en faveur de l'égalité professionnelle et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les parties signataires déclarent leur volonté de s'inscrire dans les objectifs mis en évidence dans la négociation GPCE de groupe BPCE et les principes fixés par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les entreprises de la branche banque populaire s'engagent à mettre en œuvre les mesures fixées par le présent accord et porteront une attention particulière aux thèmes suivants :

- le recrutement ;
- la promotion et gestion des carrières ;
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2

Constat et sensibilisation des acteurs

2.1. Constats globaux

Lors de la réunion de la commission paritaire banque populaire du 13 avril 2011 une étude chiffrée ayant pour objectif de faire un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans le réseau des banques populaires a été présentée aux membres de la commission. Cette étude a été réalisée sur la base des informations contenues dans le rapport égalité professionnelle au 31 décembre 2010.

Les signataires du présent accord ont notamment relevé les points suivants :

- sur une population totale de 29 036 salariés CDI, les femmes constituent 58 % de l'effectif inscrit au 31 décembre 2010. Elles représentent 35,6 % de l'encadrement ;
- le nombre de femmes recrutées en 2010 est supérieur à celui des hommes (891 contre 656) et 11,2 % des recrutements féminins portent sur des postes de cadres ; 23,6 % des recrutements masculins visent ces mêmes emplois ;
- en 2010, 3 747 salariés ont été promus dont 423 techniciens qui sont passés dans la catégorie cadre soit 224 femmes et 199 hommes ;
- la rémunération d'embauche semble globalement équivalente pour les emplois de techniciens, notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi. Un décrochage apparaît néanmoins pour les emplois de cadres ;
- sur la totalité des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle, 40,1 % sont des hommes et 59,9 % sont des femmes ;
- 2 890 femmes travaillent à temps partiel soit 17,1 % des effectifs féminins ; cette option n'est retenue que par 152 salariés masculins (1,2 % des effectifs masculins).

2.2. Sensibilisation des acteurs

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de faire évoluer les comportements ainsi que les représentations sociales et culturelles.

L'ensemble des membres de l'entreprise constitue, dans leur champ d'action respectif, des promoteurs de l'égalité professionnelle.

Il s'agit :

- de la direction générale de l'entreprise qui donne l'impulsion de la politique appliquée dans cette matière ;
- de la direction des ressources humaines chargée de relayer et de concrétiser dans les faits la politique ainsi définie et de veiller au respect de la législation sociale applicable ;
- des instances représentatives du personnel élues ou désignées, que ce soit dans leur fonction d'interlocuteurs privilégiés de la direction que dans leur rôle d'accompagnement des salariés ;
- des managers, attentifs à la promotion de l'égalité ;
- et de l'ensemble du personnel, acteurs de premier plan du présent accord.

Afin de soutenir le déploiement de la politique égalité professionnelle, il est convenu que le présent accord sera diffusé auprès de l'ensemble des entreprises de la branche et fera l'objet d'une publication sur l'intranet groupe.

Un kit de communication et un guide sur l'égalité professionnelle intégrant un chapitre sur la parentalité seront mis à disposition des entreprises en vue de leur diffusion auprès des salariés. Ils porteront entre autres sur la détection des stéréotypes de genre et sur l'identification des enjeux de l'égalité professionnelle.

Les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Article 3

Recrutement externe

Les entreprises de la branche banque populaire souscrivent pleinement au principe de non-discrimination et d'égal accès à l'emploi lors de la mise en œuvre des processus d'embauche de nouveaux collaborateurs.

3.1. Processus de recrutement

Il est rappelé que les intitulés d'offres d'emploi ne peuvent être libellés de manière sexuée et doivent conserver une totale neutralité en s'adressant indifféremment aux femmes comme aux hommes. La description du poste proposé ou le profil souhaité des candidats ne doit pas être de nature à écarter les femmes ou les hommes qui pourraient prétendre à ce poste ou répondre au profil indiqué. De même, les informations demandées lors des recrutements ne sauraient porter sur des données spécifiques visant le genre.

Il est constaté que les offres d'emploi visant des postes de management ouverts aux candidatures externes par les entreprises de la branche ne suscitent pas toujours le même flux de candidatures féminines.

Aussi, afin de favoriser une progression du niveau de l'encadrement féminin conforme au principe de parité, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans la mesure du possible, pour les postes de management, soient retenues dans tous les cas lors des dernières phases de recrutement, a minima, une candidature masculine et une candidature féminine.

Par ailleurs, afin de réduire les biais cognitifs liés aux stéréotypes, les entreprises seront attentives à la mixité des acteurs participant au recrutement.

3.2. Equilibre de représentation des sexes

Les entreprises prendront les mesures pour améliorer la proportion de femmes ou d'hommes pour tous les métiers et toutes les catégories professionnelles.

Pour ce faire, elles s'engagent à pratiquer un équilibrage progressif dans la représentation de la population féminine et masculine, à compétences, expériences et profils identiques, à l'exception des situations nécessitant l'application d'un processus spécifique de mixité.

En effet, il apparaît que certains emplois attirent plus particulièrement les candidatures d'une population soit à majorité féminine soit à majorité masculine. Cette tendance tend à nuire à une représentation équilibrée des salarié(e)s sur l'ensemble des métiers de la branche et doit être infléchie.

A ce titre, les entreprises veilleront à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine, notamment à titre d'exemple dans les métiers de :

- chargé d'accueil ;
- chargé de clientèle particulier ;
- chargé de clientèle entreprise ;
- responsable de point de vente ;
- technicien administratif d'opérations bancaires.

En cas de déséquilibres avérés dans l'accès aux métiers, des mesures correctrices sont mises en œuvre au niveau des entreprises. A titre d'exemple ces mesures pourront comprendre notamment :

- des interventions auprès des filières de formation initiale pour faire connaître les opportunités des métiers de la banque et les engagements en termes d'égalité professionnelle ;

- des actions auprès des partenaires de placement (cabinet de recrutement, intérim, Pôle emploi) pour que soient présentées, dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux sexes.

Article 4

Gestion des carrières

4.1. Processus de gestion des carrières

Afin d'assurer l'égalité de traitement des parcours professionnels entre femmes et hommes, l'ensemble des salariés doit disposer à compétence égale des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'affectations sans discrimination basée sur le sexe. Ce principe s'applique quel que soit le niveau de responsabilité.

Ainsi qu'il a été précisé en matière de recrutement, les critères utilisés dans les intitulés et les définitions de poste ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre.

Le principe d'un accès équilibré des femmes et des hommes à chacun des métiers des entreprises de la branche est réaffirmé. S'il est constaté au sein d'une entreprise de la branche une inégalité non justifiée, des mesures correctrices adaptées seront mises en place.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe notamment par le respect du principe de mixité des parcours professionnels proposés aux collaborateurs.

Les entreprises veilleront à intégrer la mixité dans la construction de leurs parcours et, si elles observent un déséquilibre, à concevoir les mesures correctrices nécessaires.

Les entreprises sont, par ailleurs, incitées à améliorer encore la représentation des femmes dans les postes d'encadrement.

Dans cette optique et en cohérence avec les objectifs mis en évidence dans la négociation de groupe, les parties signataires s'inscrivent dans une perspective volontariste et fixent un objectif global de progression de la proportion femmes cadres au niveau de la branche pour tendre vers 40 % au terme du présent accord.

Dans le cadre de cet objectif global, il est convenu que chaque entreprise de la branche dont le pourcentage de femmes cadres est, au 31 décembre 2011 :

- supérieur ou égal à 40 %, s'engage à maintenir cette position, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs ;
- inférieur à 40 %, s'engage à progresser de trois points minima sur la période de l'accord sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs. Il est précisé que cet objectif de progression sera inscrit, notamment, dans le plan d'action tel que défini dans le décret du 7 juillet 2011.

Afin de soutenir l'atteinte de l'objectif de progression, les entreprises de la branche s'engagent à déployer les programmes de formation et d'accompagnement adaptés mis en œuvre au niveau des entreprises et du groupe.

4.2. Temps partiel

Dans la branche banque populaire, les salariés ayant opté pour un travail à temps partiel sont à 95 % des femmes.

Fortes de ce constat, les parties signataires confirment que l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas constituer pour son titulaire un facteur susceptible de le pénaliser dans son évolution professionnelle.

Elles rappellent également les règles de priorité de retour à temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel et le principe général d'égalité de traitement que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises de la branche, attachées à une application pragmatique du temps partiel conciliant les contraintes liées notamment à la parentalité et celles de la vie professionnelle, veilleront à ce que les modalités d'organisation du travail des salariés à temps partiel ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination pour leurs évolutions de carrière. Les objectifs individuels et collectifs doivent tenir compte du temps de travail des collaborateurs.

Article 5

Formation professionnelle

5.1. Accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel du développement des compétences et de l'employabilité. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant au niveau de leur déroulement de carrière, que de l'évolution de leurs qualifications.

Les parties au présent accord soutiennent le principe d'égalité d'accès des femmes et des hommes, à temps plein ou à temps partiel, aux dispositifs de formation professionnelle. Elles rappellent que la formation professionnelle doit contribuer à faire évoluer la répartition des femmes et des hommes dans les métiers et en favoriser la mixité notamment pour les fonctions à responsabilités.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche mettent en place les moyens pour parvenir à un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, intégrant les déséquilibres constatés sur certains métiers.

Elles veillent tout particulièrement à une représentation équilibrée des deux sexes dans les cursus de formation qualifiante et/ou diplômante. Cet objectif vaut également pour les cycles proposés par le groupe.

Ces objectifs devront tenir compte des déséquilibres constatés sur certains métiers.

5.2. Organisation de la formation

Les entreprises de la branche prennent les mesures nécessaires pour que les formations interviennent, sauf nécessités pédagogiques ou matérielles, sur le temps de travail et que les conditions de leur réalisation prennent mieux en compte les contraintes familiales. A ce titre, elles veillent :

- à organiser des sessions de courte durée ;
- à réduire l'éloignement géographique lieu de formation-lieu de travail ;
- à développer la formation à distance et le mix-formation.

Enfin, elles mettront en place, sur présentation de justificatif, des mécanismes de compensation des frais supplémentaires de garde d'enfant de moins de 12 ans lorsque les formations se déroulent en dehors des horaires habituels de travail, ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile du collaborateur.

Article 6

Rémunération et égalité salariale

6.1. Egalité salariale

Les parties signataires affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes tel que défini par le code du travail.

Ce principe doit être respecté dès le recrutement des salariés. Ainsi, une différence de niveau de rémunération constatée à ce stade ne saurait être justifiée que si elle repose sur des critères objectifs liés, notamment, au niveau de formation et d'expérience du salarié recruté.

L'analyse des rémunérations est réalisée au sein de chaque entreprise. Elle est effectuée en recomposant la rémunération des salariés sur la base d'un temps plein. Le cas échéant, elle pourra être complétée par la correction d'effet de structure dans les cas où la répartition femmes/hommes des populations est déséquilibrée.

Les entreprises de la branche devront étudier la motivation des éventuels écarts constatés, lesquels ne peuvent être justifiés que par des raisons objectives vérifiables (formation, expérience, ancienneté, parcours professionnel, performance...) notamment au regard des principes posés par le code du travail.

Si un écart de rémunération injustifié est constaté entre les femmes et les hommes occupant un même emploi ou un emploi similaire de même niveau de classification, les entreprises mettent en place les mesures correctrices adaptées, dans le cadre d'un budget spécifique négocié dans l'entreprise notamment dans le cadre de la NAO.

Annuellement, les entreprises de la branche communiquent, à la commission égalité femmes/hommes du comité d'entreprise, le nombre de situations d'écarts non justifiés traitées ainsi que le montant consommé du budget.

6.2. Dispositions spécifiques relatives au retour du congé maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'en application du code du travail, et en l'absence d'accord ou d'usage d'entreprise les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Les entreprises tiennent compte du congé maternité/adoption dans la fixation et l'évaluation des objectifs du salarié.

Annuellement, les entreprises de la branche communiquent à la commission égalité femmes/hommes du comité d'entreprise le nombre de salariés ayant bénéficié de ces mesures prévues au premier alinéa.

Article 7

Conciliation vie professionnelle et vie familiale

Les parties au présent accord rappellent que les congés maternité, adoption, parentaux et de paternité ne peuvent constituer un frein à l'évolution de carrière et estiment que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par la mise en place de mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

7.1. Mesures générales

En application de ces principes généraux, la DRH groupe de BPCE mettra à la disposition des entreprises un guide de l'égalité professionnelle incluant un chapitre dédié à la parentalité destiné à :

- informer les managers sur les engagements mis en place par le présent accord pour favoriser l'équilibre vie familiale/vie professionnelle ;
- rappeler les règles applicables en cas de congés maternité, adoption, paternité et parental ;
- apporter des conseils pratiques dans la gestion de la parentalité ;
- sensibiliser le management sur l'importance de la prise en considération de la situation personnelle de ses collaborateurs comme élément de motivation et fidélisation. Il est rappelé, à ce

titre, que les entretiens professionnels peuvent être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Les entreprises s'attachent à fixer des heures de réunions de travail compatibles avec les rythmes de vie familiale. Elles organisent les déplacements des salariés en tenant compte au maximum de leur contraintes familiales. Elles veillent à planifier suffisamment à l'avance les plages de congés et étudient la mise en place quand cela est possible et pertinent de services de proximité.

En outre, les entreprises de la branche portent une attention particulière aux contraintes des salariés en situation de famille monoparentale.

Lorsque des mobilités géographiques pour raison professionnelle sont envisagées, il est tenu compte, dans le choix de l'affectation et au mieux des intérêts des collaborateurs et de l'entreprise, des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans ce cadre, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de lui proposer un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatible avec les besoins de l'entreprise.

7.2. Dispositions spécifiques relatives au retour du congé maternité ou d'adoption et congé parental à temps plein

Les entreprises de la branche prendront les mesures appropriées pour maintenir le lien professionnel et faciliter le retour dans l'emploi des salariés à l'issue d'un congé maternité, d'adoption et congé parental exercé à temps plein.

Elles mettront en place les moyens destinés à permettre aux salariés, qui en auront fait la demande, d'avoir accès à des informations diffusées à l'ensemble des collaborateurs durant leur congé, et faciliteront les entretiens avec la DRH tant au moment du départ, que durant leur absence.

Lorsqu'un changement d'affectation est prévu, les entreprises informent les collaborateurs et organisent à la demande du salarié un entretien avec la DRH, au moins 1 mois avant leur reprise effective. Elles portent une attention particulière aux nouvelles contraintes familiales du salarié dans le choix de cette nouvelle affectation.

Elles proposent aux collaborateurs concernés par un congé maternité, adoption ou congé parental exercé à temps plein, un entretien avec la direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais et au plus tard dans le mois qui suit leur retour. Au cours de cet entretien sont abordés, notamment, les changements intervenus durant la période d'absence, les conditions de la reprise d'activité, les besoins de formation et de remise à niveau et la nécessité d'un accompagnement spécifique éventuel.

Il est rappelé que les salariés, qui reprennent leur activité après un congé maternité ou congé parental à temps plein supérieur à 6 mois, figurent parmi les bénéficiaires prioritaires des périodes de professionnalisation en application des orientations de financement définies par les instances paritaires dédiées. Les salariés concernés doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises de la branche lors de l'élaboration de leurs politiques de formation.

Il est par ailleurs rappelé, que les périodes d'absences pour congé maternité, congé maternité supplémentaire, congé d'adoption sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

7.3. Congé paternité

Les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après 1 an d'ancienneté, tout salarié, en congé paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant total de sa rémunération brute.

Le congé paternité dont bénéficie le père après la naissance de son enfant s'entend, conformément aux dispositions actuelles du code du travail, de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissance multiple. Cette indemnisation est réduite du montant des indemnités journalières de sécurité sociale et est versée dans les mêmes conditions que les salaires.

Les périodes d'absences pour congé paternité mentionné au paragraphe précédent sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 8

Suivi de l'accord

8.1. Rapport et bilan égalité professionnelle de branche

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de l'égalité professionnelle et de la mixité au sein de la branche banque populaire, un rapport de branche est réalisé chaque année sur la base d'indicateurs pertinents.

Ces indicateurs, répartis en 8 domaines, sont issus du système d'information RH groupe et répartis par sexe. Ils porteront sur les exercices civils 2012, 2013 et 2014.

Un état des lieux reposant sur ces mêmes indicateurs sera établi pour l'année 2011.

1. Effectifs :

- 1.1. CDI inscrits : techniciens/cadres (nombre et pourcentage).
- 1.2. CDD inscrits : techniciens/cadres (nombre et pourcentage).
- 1.3. Contrats en alternance inscrits (CDI/CDD) (nombre et pourcentage).
- 1.4. CDI inscrits par métiers repères/techniciens/cadres.
- 1.5. Répartition des CDI par tranches d'âges et catégories.
- 1.6. Répartition des CDI réseau/siège.
- 1.7. Répartition des effectifs par niveaux et catégories avec mention de l'ancienneté dans le niveau.
- 1.8. Moyenne âge et ancienneté dans le niveau et par catégories.
- 1.9. Evolution des effectifs par catégories et niveaux.

2. Recrutement :

- 2.1. Embauches en CDI.
- 2.2. Embauches en CDD.
- 2.3. Embauches en contrats alternance.
- 2.4. Structures des embauches CDI par tranches d'âges.
- 2.5. Structure des embauches CDI par métiers repères.
- 2.6. Structure des embauches CDI par métiers repères/techniciens/cadres.
- 2.7. Salaire d'embauche moyen et médian par métiers repères.
- 2.8. Structure des embauches CDI par niveaux d'enseignement.
- 2.9. Structure des embauches CDI par niveaux.
- 2.10. Evolution du taux d'embauche (nombre d'embauches CDI/effectif A-1).

3. Départs :
 - 3.1. Structure des départs par motifs techniciens/cadres.
 - 3.2. Détails des départs fin CDD techniciens/cadres.
4. Rémunérations :
 - 4.1. Augmentation individuelle par catégories (nombre et pourcentage).
 - 4.2. Nombre total d'augmentations.
 - 4.3. Nombre de collaborateurs ayant un salaire supérieur ou égal au dernier décile des rémunérations.
 - 4.4. Nombre de collaborateurs ayant un salaire inférieur ou égal au premier décile des rémunérations.
 - 4.5. Eventail des rémunérations.
 - 4.6. Nombre de femmes dans les 10 plus fortes rémunérations.
 - 4.7. Salaire de base moyen et médian par niveaux et catégories.
 - 4.8. Effectif par tranches de salaire.
 - 4.9. Salaire de base moyen et médian par métiers repères techniciens/cadres.
5. Promotion :
 - 5.1. Changement de niveaux au sein de chaque catégorie (nombre et pourcentage).
 - 5.2. Nombre total de promotions (changements de niveaux, de catégories).
 - 5.3. Durée entre chaque promotion.
 - 5.4. Nombre de changements de statut-passage cadre.
 - 5.5. Age moyen du changement de statut-passage cadre.
 - 5.6. Ratios des promotions des salariés à temps partiel (nombre de promotions de temps partiel/effectif temps partiel).
6. Formation et gestion des carrières :
 - 6.1. Répartition par catégories du nombre moyen de sessions et nombre d'heures de formation par salarié et par an.
 - 6.2. Indicateurs sur la mobilité (changement d'entreprise).
7. Durée et organisation du temps de travail :
 - 7.1. Structure des effectifs à temps partiel par niveaux de temps partiel.
 - 7.2. Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel.
 - 7.3. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles.
 - 7.4. Evolution de la part du temps partiel par catégories professionnelles.
 - 7.4. Structure des effectifs à temps partiel par métiers repères.
 - 7.5. Structure des effectifs à temps partiel par tranches d'âge.
8. Absences et congés :
 - 8.1. Congés supérieurs à 6 mois répertoriés selon les motifs.
 - 8.2. Nombre de jours de congé paternité.
 - 8.3. Nombre de bénéficiaires de congé paternité.

En outre, un bilan triennal portant sur les exercices 2012-2013-2014 est réalisé avant le terme de l'accord. Il portera sur la consolidation des données et des résultats obtenus, dressera un état des lieux sur 3 ans et recensera les bonnes pratiques.

Les rapports annuels et le bilan triennal compléteront les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 9

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre des exercices 2012, 2013 et 2014 et cesse de produire effet au 31 décembre 2014. La présentation du bilan triennal interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2015 lors d'une CPBP et permettra un échange sur les conditions dans lesquelles un nouveau dispositif pourrait être fixé.

Pour la branche banque populaire, il annule et remplace l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006.

Dans le cas où des dispositions légales entreraient en vigueur et sans préjudice de leur application immédiate, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard dans les 6 mois suivant leur application afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou à intégrer au présent accord pour en assurer la conformité légale.

Article 10

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 11

Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

ANNEXE

LISTE DES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE DU 23 NOVEMBRE 2011

Banque populaire Alsace, immeuble Le Concorde, 4, quai Kléber, 67000 Strasbourg.
Banque populaire Atlantique, 1, rue Françoise-Sagan, Saint-Herblain, 44919 Nantes Cedex 09.
Banque populaire Alpes, 2, avenue du Grésivaudan-Corenc, 38701 La Tronche Cedex.
Banque populaire Aquitaine Centre Atlantique, 10, quai des Queyries, 33072 Bordeaux Cedex.
Banque populaire Bourgogne Franche-Comté, 14, boulevard de la Trémouille, 21008 Dijon Cedex.
Banque populaire Côte d'Azur, 457, promenade des Anglais, 06292 Nice Cedex 03.
Banque populaire Loire et Lyonnais, immeuble PDG Part-Dieu, 141, rue Garibaldi, 69211 Lyon Cedex 03.
Banque populaire Lorraine-Champagne, 3, rue François-de-Curel, 57021 Metz Cedex 01.
Banque populaire Massif central, 18, boulevard Jean-Moulin, 63002 Clermont-Ferrand Cedex.
Banque populaire Nord, 847, avenue de la République, 59700 Marcq-en-Barœul.
Banque populaire occitane, 52-54, place Jean-Jaurès, 81012 Albi Cedex 09.
Banque populaire Ouest, 1, place de la Trinité, 35000 Rennes.
Banque populaire provençale et corse, 245, boulevard Michelet, 13274 Marseille Cedex 09.
Banque populaire Rives-de-Paris, 76-78, avenue de France, 75204 Paris Cedex 13.
Banque populaire Sud, 38, boulevard Georges-Clemenceau, 66966 Perpignan Cedex 09.
Banque populaire Val-de-France, 9, avenue Newton, 78183 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.
Bred banque populaire, 18, quai de la Rapée, 75604 Paris Cedex 12.
Casden banque populaire, 91, cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne-la-Vallée Cedex 02.
Crédit coopératif, Le Pablo-Picasso, 72, avenue de la Liberté, BP 211, 92002 Nanterre Cedex.

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 23 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(RHÔNE)
NOR : ASET1250353M
IDCC : 1596

Entre :

La FAPEB Rhône ;

La FEBTP Rhône,

D'une part, et

Le BATIMAT CFTC Rhône ;

Le SGBBTP FO ;

Le SCB CFDT Rhône,

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

Article 2

Pour le Rhône, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII-18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après.

Article 3

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

Indemnité de repas : 9,63 € dans toutes les zones.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A	3,07	0,92
1B	3,84	1,53
2	7,35	2,85
3	11,42	4,12
4	15,82	5,38
5	19,97	6,57

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 23 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Indemnités de petits déplacements pour l'année 2012

Tableau A

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1 (0 à 10 km)	9,63	3,84	1,53	15,00
2 (10 à 20 km)	9,63	7,35	2,85	19,83
3 (20 à 30 km)	9,63	11,42	4,12	25,17
4 (30 à 40 km)	9,63	15,82	5,38	30,83
5 (40 à 50 km)	9,63	19,97	6,57	36,17

Tableau B

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1A (0 à 4 km)	9,63	3,07	0,92	13,62
1B (4 à 10 km)	9,63	3,84	1,53	15,00
2 (10 à 20 km)	9,63	7,35	2,85	19,83
3 (20 à 30 km)	9,63	11,42	4,12	25,17
4 (30 à 40 km)	9,63	15,82	5,38	30,83
5 (40 à 50 km)	9,63	19,97	6,57	36,17

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 23 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(RHÔNE)
NOR : ASET1250354M
IDCC : 1597

Entre :
La FAPEB Rhône ;
La FEBTP Rhône,
D'une part, et
Le BATIMAT CFTC Rhône ;
Le SGBBTP FO ;
Le SCB CFDT Rhône,
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 de bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du Rhône.

Article 2

Pour le Rhône, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII-18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après.

Article 3

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

Indemnité de repas : 9,63 € dans toutes les zones.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A	3,07	0,92
1B	3,84	1,53
2	7,35	2,85
3	11,42	4,12
4	15,82	5,38
5	19,97	6,57

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 23 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Indemnités de petits déplacements pour l'année 2012

Tableau A

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1 (0 à 10 km)	9,63	3,84	1,53	15,00
2 (10 à 20 km)	9,63	7,35	2,85	19,83
3 (20 à 30 km)	9,63	11,42	4,12	25,17
4 (30 à 40 km)	9,63	15,82	5,38	30,83
5 (40 à 50 km)	9,63	19,97	6,57	36,17

Tableau B

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1A (0 à 4 km)	9,63	3,07	0,92	13,62
1B (4 à 10 km)	9,63	3,84	1,53	15,00
2 (10 à 20 km)	9,63	7,35	2,85	19,83
3 (20 à 30 km)	9,63	11,42	4,12	25,17
4 (30 à 40 km)	9,63	15,82	5,38	30,83
5 (40 à 50 km)	9,63	19,97	6,57	36,17

Accord professionnel
CONSTRUCTION ET FABRICATION
DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1250332M

PRÉAMBULE

Après avoir examiné les rapports de branche présentés par l'union des fabricants de menuiseries extérieures et la fédération de l'industrie bois construction comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima « hommes-femmes », par coefficients, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :

- les articles L. 1132-1 à 3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et 2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et 4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à 10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aussi aux entreprises de sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle.

Ils demandent aux entreprises de veiller particulièrement à :

- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et l'observatoire des métiers établiront un document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre hommes/femmes pourrait être envisagé.

Article 3

Formation professionnelle

Les signataires soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans

les mêmes conditions à la formation professionnelle, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus de 1 an dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisations pour les salariés cités ci dessous :

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Déroulement de carrière et promotion

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée notamment sur les qualifications du salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel en fonction des critères professionnels pour les postes à pourvoir.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Article 5

Accès au temps partiel

L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariées à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 6

Egalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée 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 ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 7

Durée, suivi et entrée en vigueur de l'accord

Article 7.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2

Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi lors de la présentation du rapport de branche.

Article 7.3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 8

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Article 10

Force obligatoire

Les accords d'entreprise, signés postérieurement au dépôt du présent accord et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 27 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBC ;

UFME.

Syndicat de salariés :

FGTA FO.

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1250355M

IDCC : 45

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions légales, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Les accords ainsi conclus ne deviennent valables qu'une fois approuvés par la commission paritaire de branche chargée de se prononcer sur leur validité.

Le présent accord, met en place et détermine les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire de validation,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2

Rôle de la commission

Conformément aux dispositions légales (art. L. 2232-22 du code du travail), la commission paritaire de validation, au niveau de la branche, a pour objet de contrôler que les accords collectifs négociés et conclus avec les représentants élus, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

Article 3

Composition de la commission

Conformément aux dispositions légales (art. L. 2232-22 du code du travail), la commission paritaire de validation comprend :

- un représentant titulaire et un représentant suppléant, de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, présents ou représentés. Ces deux représentants peuvent siéger à la commission ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs présents ou représentés.

Lorsqu'un membre de la commission appartient à l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

Présidence de séance de la commission

La commission désigne un président et un vice-président à chaque réunion, parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Ces désignations se font de manière alternative entre le collège de la délégation patronale et le collège des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

Article 5

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la branche.

Le secrétariat assure les missions suivantes :

- réceptionner et transmettre les accords collectifs dans les 15 jours de leur réception à chaque fédération syndicale représentative dans la branche ;
- adresser les convocations pour les réunions, accompagnées des dossiers d'entreprise, à chaque fédération syndicale représentative dans la branche au moins 15 jours avant la réunion ;
- établir et transmettre les procès-verbaux des réunions de validation ou de non-validation des accords transmis.

Article 6

Saisine de la commission paritaire de validation

Préalablement à la saisine de la commission paritaire de validation, les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La saisine de la commission paritaire de validation est effective par la transmission de l'accord d'entreprise, en recommandé avec avis de réception, par l'employeur ou le représentant élu du personnel de l'entreprise, au secrétariat de la branche.

Pour apprécier que les conditions de saisine de la commission paritaire de validation sont réunies, l'accord d'entreprise devra être accompagné d'un dossier complémentaire, comprenant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- une présentation synthétique de l'entreprise à jour (nom, adresse, activité, effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail, voir en annexe) ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel.

Le secrétariat accuse réception du dossier dès qu'il est complet.

Toute demande incomplète fera l'objet d'un courrier informant que le dossier est jugé irrecevable en l'état. La partie ayant saisi la commission sera informée des pièces manquantes à l'examen du dossier en commission.

Article 7

Réunion de la commission

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à compter de la saisine de la commission paritaire de validation. La commission peut examiner plusieurs accords lors d'une même réunion.

Article 8

Décision de la commission

La commission doit transmettre sa décision sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivants sa saisine. Conformément aux dispositions légales, à défaut de réponse dans le délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission paritaire de validation, l'accord est réputé validé.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation peut rendre :

- une décision de validation lorsque l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit. Le refus d'approbation devra être motivé.

La décision de la commission est adoptée à la majorité absolue des membres présents ou représentés. En cas d'égalité, l'accord est réputé non validé.

Chaque organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche dispose d'une voix et les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

En cas d'absence d'une organisation syndicale de salariés, cette dernière pourra donner un pouvoir écrit à une autre organisation syndicale de salariés afin qu'elle la représente.

La décision de la commission est consignée dans un procès-verbal détaillé qui sera adressé à l'ensemble des fédérations syndicales représentatives dans la branche par le secrétariat de la branche.

La décision de la commission est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal signé par le président et le vice président, par lettre recommandée avec avis de réception à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission. Les autres parties seront informées par lettre simple.

Article 9

Autorisation d'absence, rémunération et remboursement des frais liés aux réunions de la commission paritaire de validation

Conformément à l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, des autorisations d'absence seront accordées pour la participation aux réunions de la commission paritaire de validation sur présentation des convocations.

La rémunération et le remboursement des frais liés à ces réunions se feront dans les mêmes conditions que celles de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 10

Formalité de dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UCAPLAST ;

SNCP.

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

CFTC CMTE.

ANNEXE

FICHE D'ENVOI D'UN DOSSIER À JOUR À SOUMETTRE À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DE LA BRANCHE DU CAOUTCHOUC

A compléter par l'entreprise et à retourner au secrétariat de la commission paritaire de validation.

Nom de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone : Fax :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE (effectif calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail)	ACTIVITÉ PRINCIPALE DE L'ENTREPRISE

☐ L'entreprise confirme qu'elle applique bien la convention collective nationale du caoutchouc.

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

Cochez le signataire de l'accord :

☐ Le(s) membre(s) du comité d'entreprise.

☐ De la délégation unique du personnel.

☐ Ou des délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- la présente fiche dûment complétée ;
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1250339M

IDCC : 2257

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont fait un premier bilan d'application de l'avenant n° 14 instituant un régime de branche pour les frais de santé signé le 10 décembre 2009.

Il est apparu que l'application de l'avenant en référence aux établissements situés dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) était rendue très complexe du fait notamment de l'éloignement géographique et en particulier du décalage horaire. En effet, de ce fait, les salariés disposent d'un temps limité dans leur journée pour joindre des institutions gestionnaires du régime qui sont situées en métropole.

Conscients de ces difficultés, les parties, après avoir rappelé toutefois leur attachement à la mutualisation du régime, ont décidé de modifier l'avenant en référence dans les termes suivants.

1. Modification de l'article 2 de l'avenant n° 14
à la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002

L'article 2 est modifié comme suit :

« Le présent avenant a pour objet de définir un régime de base obligatoire de prévoyance et un régime de base obligatoire de frais de santé au plan national en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer au bénéfice des salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (IDCC : 2257).

Toutefois, pour ce qui concerne les seuls frais de santé, l'adhésion au régime de branche est facultative pour l'ensemble des entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer. »

2. Mise en œuvre de l'accord

2.1. Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

2.2. Date d'application et durée

Le présent accord s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CF ;

SCMF ;

ACIE.

Syndicats de salariés :

CGT commerce ;

FSASPS CFTC.

Accord professionnel
DIAGNOSTIC TECHNIQUE DU BÂTI

AVENANT DU 13 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 10 MARS 2010 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION
NOR : ASET1250357M

PRÉAMBULE

Afin d'éviter tout risque de confusion avec les prérogatives des maîtres d'ouvrage, le présent avenant a pour objet de modifier et de préciser les activités relevant du champ d'application de la convention collective du diagnostic technique du bâti en date du 10 mars 2010.

Article 1^{er}

Dans le texte de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord portant sur le champ d'application de la convention collective du diagnostic technique du bâti en date du 10 mars 2010, au second paragraphe du *a*, les mots « ou faire réaliser » sont supprimés.

Article 2

Dans le texte de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord portant sur le champ d'application de la convention collective du diagnostic technique du bâti en date du 10 mars 2010, au 4^e paragraphe du *a*, 11^e alinéa, les mots : « L'évaluation des risques de santé et de sécurité des travailleurs réglementée par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et R. 4121-1 à R. 4121-4 du code du travail » sont supprimés.

Article 3

Les suppressions résultant des articles 1^{er} et 2 seront intégrées à l'accord susmentionné et le modifieront en conséquence.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail. Il pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 13 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECI ;

FIEBCA ;

UNECTPI.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

AVENANT N° 1 DU 24 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 27 JUIN 2011 RELATIF À LA CRÉATION D'UN OPCA

NOR : ASET1250333M

Entre :

La FNOGEC ;

Le SNCEEL ;

L'UNETP ;

Le SYNADIC ;

L'EPLC ;

Le SYNADEC ;

La FFNEAP ;

L'UNEAP ;

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le préambule de l'accord est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Les parties, prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par le décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties conviennent, en conséquence, de se réunir afin de désigner un OPCA et d'y créer une section paritaire professionnelle (SPP). »

Article 2

L'article 3 de l'accord est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 3

Création d'une section paritaire professionnelle

Les signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle intervenant sur le champ du présent accord. »

Article 3

Le présent avenant sera déposé auprès de l'administration par la partie la plus diligente, qui mettra en œuvre les procédures nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 24 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Champs conventionnels couverts par la SPP enseignement privé d'OPCALIA

OPCALIA a été désigné dans deux accords :

- du 27 juin 2011 (interbranches enseignement privé sous contrat) ;
- du 18 novembre 2011 (enseignement supérieur catholique).

IDCC	INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2270	Convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France
2364	Enseignement technique sous contrat simple
2408	Convention collective de travail des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés
7505	Enseignement agricole privé personnel de formation
7506	Enseignement agricole privé vie scolaire
7507	Enseignement agricole privé administratif technique

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 95 DU 28 OCTOBRE 2011

RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1250338M
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie l'article 10 et améliore les garanties mentionnées à l'annexe de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 de la convention collective nationale des commerces de détail de fruits et légumes, épiceries et produits laitiers.

Article 1^{er}

L'article 10 : « Cessation des garanties » de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 est rédigé comme suit afin de préciser l'articulation entre le dispositif de portabilité des droits et les dispositions de l'article 4 de la loi Evin :

« Article 10

Cessation des garanties

Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 *bis* du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin ») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par l'article 4 *bis* du présent régime disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

La cotisation retenue est égale à 125 % de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du régime de remboursement de frais de soin de santé.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Pour les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 4 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, le bénéfice du maintien de couverture définit ci-dessus en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prendra effet à l'issue de leur période de gratuité, sous réserve qu'ils en fassent expressément la demande. »

Article 2

L'annexe de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 est rédigée comme suit afin de prendre en compte l'amélioration des garanties (en gras dans le tableau) :

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS les prestations versées par la sécurité sociale
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	175 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	175 % de la base de remboursement
Chambre particulière ⁽¹⁾ en secteur conventionné	55 € par jour
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Consultations et visites	
Consultation et visite de généraliste ⁽²⁾	155 % de la base de remboursement
Consultation et visite de spécialiste ⁽²⁾	175 % de la base de remboursement
Actes de chirurgie (ADC), Actes techniques médicaux (ATM)	175 % de la base de remboursement
Auxiliaires médicaux	100 % de la base de remboursement
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses, actes de biologie et prélèvements	100 % de la base de remboursement
Actes de radiologie	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	100 % de la base de remboursement

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS les prestations versées par la sécurité sociale
Pharmacie	
Vignette blanche et vaccins remboursés Vignette bleue Vignette orange	100 % de la base de remboursement
Dentaire en secteur conventionné	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % de la base de remboursement
Inlay simple et onlay	325 % de la base de remboursement
Inlay core et inlay à clavettes	325 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	325 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	325 % de la base de remboursement
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	150 % de la base de remboursement
Implants	Crédit de 800 € par année civile et par bénéficiaire
Optique (par bénéficiaire)	
Monture	Remboursement sécurité sociale + crédit de 110 € par année civile
Verres unifocaux simples ⁽³⁾	Remboursement sécurité sociale + 75 € par verre limité à 2 verres par année civile
Verres unifocaux complexes ⁽⁴⁾	Remboursement sécurité sociale + 140 € par verre limité à 2 verres par année civile
Verres multifocaux ou progressifs simples ⁽⁵⁾	Remboursement sécurité sociale + 140 € par verre limité à 2 verres par année civile
Verres multifocaux ou progressifs complexes ⁽⁶⁾	Remboursement sécurité sociale + 200 € par verre limité à 2 verres par année civile
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Remboursement sécurité sociale + crédit de 150 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150 € par année civile
Chirurgie réfractive dont kératotomie (correction de la myopie par laser)	Crédit de 500 € par œil et par année civile
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	Remboursement sécurité sociale + crédit de 800 € par année civile et par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	Remboursement sécurité sociale + crédit de 500 € par année civile et par bénéficiaire
Cure thermique (remboursée par la sécurité sociale)	
Honoraires et frais de traitement	100 % de la base de remboursement

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS les prestations versées par la sécurité sociale
Frais de voyage et d'hébergement	200 € limité à une intervention par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par consultation limitée à 4 consultations par année civile et par bénéficiaire.
Prévention (Décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Voir détails ⁽⁸⁾	100 % de la base de remboursement
Maternité ⁽⁷⁾	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (dans la limite des frais réels)	300 €
<p>(1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>(2) Y compris déplacements et majorations (nuit/jour férié).</p> <p>(3) Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 – 22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412.</p> <p>(4) Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 97441 -22 43304 – 22 91088 – 22 73854 - 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.</p> <p>(5) Verres multifocaux ou progressifs simples : LPP 22 59245 – 22 64045 – 22 40671 – 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 – 22 27038 – 22 99180.</p> <p>(6) Verres multifocaux ou progressifs complexes : LPP 22 38792 – 22 02452 – 22 34239 – 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 – 22 02239 – 22 52042.</p> <p>(7) Le forfait maternité est versé en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né). Son montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'évènement. Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur. Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption. Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.</p> <p>(8) Détail des actes de prévention suite au décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14^e anniversaire ; – un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12) ; – bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ; – dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale (CDQP010), audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015), audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011), audiométrie tonale et vocale (CDQP012), audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002) ; – l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ; – les vaccinations suivantes, seules ou combinées : de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge, de la coqueluche avant 14 ans, de l'hépatite B avant 14 ans, du BCG avant 6 ans, de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, de l'<i>haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 	

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Formalités administratives

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

L'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 28 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDE ;

FNDPL ;

UNFD.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CGT commerce.

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 6 DU 13 DÉCEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 19 MARS 2003 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250364M

IDCC : 1483

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser les taux de cotisations du régime de prévoyance collectif.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (IDCC : 1483).

Article 2

*Modification de l'article 5 de l'accord du 19 mars 2003
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif*

L'article 5 de l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif est remplacé par l'article 5 ainsi rédigé :

« Article 5

Taux de cotisations

Les taux ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut et s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Ils sont répartis comme suit.

Article 5.1

Taux de cotisations du régime du personnel non cadre ⁽¹⁾

(En pourcentage.)

	SALAIRE TOTAL
Décès	0,15
Frais d'obsèques	0,04
Rente Education	0,08
Incapacité temporaire	0,29
Invalidité	0,26
Cotisation globale	0,82

La cotisation globale est répartie à raison de 0,41 % pour l'employeur et 0,41 % pour le salarié.

Article 5.2

Taux de cotisations du régime du personnel cadre ⁽²⁾

(En pourcentage.)

	TAUX DE COTISATIONS	
	Tranche A	Tranche B
Décès	0,75	0,00
Frais d'obsèques	0,05	0,00
Rente éducation	0,08	0,08
Incapacité temporaire	0,34	0,38
Invalidité	0,44	0,54
Cotisation globale	1,66	1,00

La cotisation globale est répartie à raison de 1,58 % pour l'employeur et 0,08 % pour le salarié pour la tranche A et 0,50 % pour l'employeur et 0,50 % pour le salarié pour la tranche B. »

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

(1) Pour rappel, en application de l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « non-cadres » les salariés relevant des catégories employés 1 à 8 dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

(2) Pour rappel, en application de l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « cadres » les salariés relevant du personnel d'encadrement qui comprend les catégories agents de maîtrise A1, A2, et B, ainsi que les catégories cadres C et D dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

Article 4

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNDL ;

FNH.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT commerce.

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1250326M
IDCC : 2150

Vu l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu les décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011 ;

Vu les accords de branches ESH :

- l'accord-cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 ;
- l'accord-cadre sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH du 3 juillet 2009 ;
- l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat et les représentants des organisations syndicales nationales de la branche se sont engagées, dès 2006, dans la structuration d'une politique nationale de santé au travail dans les ESH en partant de la prise en compte et de la prévention des situations de handicap au travail.

En partenariat avec l'Agefiph la branche des ESH a procédé, en amont, à un diagnostic national dans les entreprises afin de développer la prévention et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic a conduit à la conclusion d'un accord de branche unanime en 2007 et à la signature de deux conventions de déclinaison avec l'Agefiph, prévoyant la création d'une mission handicap au niveau même de la fédération des ESH et d'un dispositif d'appui conseil aux entreprises.

La deuxième convention a fait l'objet récemment d'un avenant à l'accord handicap en date du 12 avril 2011 et le programme d'actions lié porte jusqu'en 2013.

Par ailleurs en 2009 la branche a négocié un accord de branche étendu prévoyant des dispositions sur la pénibilité pour les seniors (rappelée ci-dessous).

Cette négociation s'était tenue en application du décret de 2009 et de l'article L. 2241-4 du code du travail (modifié par loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 87) qui prévoit notamment que : « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. ».

A cet égard il faut noter l'article 2 du décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 qui prévoit que : « Jusqu'à leur expiration et dans la limite de 3 ans, à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existants à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte. ».

C'est donc en lien direct et dans le prolongement des deux accords de branche handicap et emploi des seniors que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité répondre aux nouvelles obligations de négociations introduites en matière de pénibilité par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites afin de pouvoir couvrir, en application des textes, par le présent accord, les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, conformément aux textes légaux.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Dans la branche des ESH un diagnostic national portant sur la pénibilité a été effectué dans le cadre de l'étude confiée à l'association Franchir en 2010 dont les conclusions servent de base au présent accord (cf. blog ESH : <http://eshblog.blogs-esh.fr>).

A tous les niveaux, une prise de conscience sur les sujets liés à la pénibilité tant physique que psychique a été constatée et, au-delà de la définition légale, sur les conséquences, à caractère collectif, sur les métiers de l'ensemble des salariés concernés (en contact avec la clientèle...), de l'évolution des comportements dans la société qui se caractérisent par un développement des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale.

Cette forme particulière de pénibilité ou facteur de risque collectif à caractère psychosocial liés aux incivilités appelle donc une prise en compte particulière dans le présent accord, au profit de tous les collaborateurs concernés.

Les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, accompagner les ESH en apportant un soutien par un appui technique (prestataire extérieur, formations, etc.) à travers la mobilisation d'experts, la mise à disposition de documentation.

Ce soutien portera également dans l'élaboration d'accords dans les entreprises ou de plans d'action.

Ils demandent aux entreprises, de faire en sorte de remonter, à la fédération, les informations relatives à quelques indicateurs tels que précisés à l'article 7.2, afin de mettre en place un reporting et un suivi des objectifs de cette politique dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, employant une proportion minimale fixée par décret de salariés exposés aux facteurs de pénibilité (ci-dessous) définis par la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites.

Chaque entreprise devra donc déterminer tout d'abord si des salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité légaux par un diagnostic annuel précis, et en quelle proportion, au regard de l'effectif global de l'entreprise, ainsi que ceux exposés aux autres facteurs définis au présent accord (cf. 4 de l'art. 2 ci-dessous).

Article 2

Définition légale de la pénibilité (du 1 au 3 ci-dessous) et facteurs de pénibilité pris en compte dans les ESH

L'article L. 4121-3-1 du code du travail prévoit que, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces identifiables et irréversibles sur la santé, l'employeur consigne dans une fiche mise à jour régulièrement et contrôlée par la médecine du travail, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011) sont (art. D. 4121-5) :

1. Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2. Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3. Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;
- d) Ainsi que toutes les autres définitions énumérées dans le décret.

4. Le présent accord prend en compte également les facteurs de risques psychosociaux à caractère collectif liés aux métiers HLM se caractérisant par des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale en direction des salariés en contact avec la clientèle.

Article 3

Détermination des salariés exposés

L'exposition de certains salariés aux facteurs de risques professionnels s'apprécie au niveau de l'entreprise (et non pas au niveau de chaque établissement).

Les entreprises de plus de 50 salariés et moins de 300 salariés qui emploient des personnels affectés à des tâches manuelles peuvent donc être concernées, au titre des contraintes physiques marquées et des postures pénibles entre autres, ainsi qu'au titre de la manipulation de produits dangereux et pour certaines ESH rentrer dans le champ de la pénalité légale à la condition que les salariés exposés aux facteurs de risques légaux (1, 2, 3 ci-dessus) représentent 50 % des effectifs équivalents temps plein (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011).

Les salariés pour lesquels l'entreprise a pu mettre en place une adaptation du poste de travail afin de supprimer définitivement l'exposition (exemple : mécanisation, etc.) ne sont plus décomptés dans les effectifs exposés.

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises d'informer et de consulter, régulièrement pour le moins annuellement, les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT, à cet effet, afin de positionner leur exposition éventuelle.

A cet effet, le rôle du CHSCT doit être renforcé chaque année en devenant l'instance de pilotage de la prévention, pour :

- procéder à une évaluation de ces risques ;
- examiner la mise en place d'indicateurs de risques psychosociaux dans ce cadre ;
- définir et mettre en œuvre un plan d'action pour le moins ;
- déterminer en amont un plan de prévention durable sur l'ensemble des salariés concernés ;
- examiner et analyser les situations déjà existantes ;
- mettre en œuvre des méthodes de travail favorables à la santé et à la sécurité des salariés.

Les deux parties demandent par ailleurs aux entreprises de prendre attache avec leurs médecins du travail qui sont tenus de préciser, dans une fiche d'entreprise, l'exposition des salariés concernés à des contraintes physiques marquées telles que la manutention de charges par exemple.

Au-delà du champ légal de la pénalité, les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises d'identifier au sein du document unique (cf. ci-dessous) les salariés exposés aux risques psychosociaux à caractère collectif liés aux incidences des incivilités, afin de mettre en place des actions de prévention.

Article 4

Méthode de prévention : diagnostic préalable

Afin de positionner précisément leur exposition les partenaires sociaux de la branche demandent aux ESH de partir d'un diagnostic. Celui-ci s'effectue sous la forme d'une actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

Ce dernier permet, pour chaque risque identifié auquel est associée une probabilité de survenance, de déterminer le nombre de salariés exposés.

Un premier état des lieux doit être dressé également dans l'entreprise en partant de l'identification des causes d'accident du travail et de maladie professionnelle et d'inaptitudes et du recensement des situations d'incapacité.

Dans ce diagnostic on s'attachera à recueillir les informations liées à la seule activité des ESH et à faire la distinction avec les spécificités de certains salariés provenant d'autres secteurs professionnels puis recrutés dans les ESH.

Article 5

Plan d'action de la branche des ESH

5.1. Réduction des poly-expositions

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises de prioriser leurs actions de prévention sur la réduction des situations de poly-expositions.

A titre d'exemple, les emplois de gardien d'immeubles sont particulièrement concernés par ces situations de poly-expositions compte tenu de la polyvalence intrinsèque de leurs emplois et des difficultés qui peuvent être rencontrées et plus particulièrement sur certains sites difficiles.

Si l'entreprise ne peut pas travailler sur la suppression complète du risque, elle doit procéder à un aménagement ou à des adaptations des postes de travail, pour les situations de poly-expositions avérées, dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Ces situations appellent un suivi particulier :

- des salariés qui sont au contact d'agents chimiques dangereux ;
- des salariés qui portent ou poussent régulièrement des charges lourdes ;
- des conditions de travail liées aux locaux et circulations mal adaptés ;
- des sites où les entreprises constatent des dégradations fréquentes des équipements ;
- des sites où les entreprises relèvent des situations d'agressions vis-à-vis de leurs salariés (ZUS, etc.) ;
- des salariés exposés à une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, induite par les incivilités. Des salariés en état de souffrance au travail dû aux incivilités en particulier.

D'ores et déjà certaines entreprises ont adapté leur organisation sur certains sites :

- en mécanisant la manutention des containers ou en limitant les pentes ;
- en trouvant dans certains cas une alternative (lingettes...) à l'usage de l'eau évitant le port de seau d'eau ;
- en essayant de limiter les postures pénibles (exemple : technique du balayage humide, raclette vitre, luminaires à hauteur raisonnable, etc.) ;
- en constituant des équipes de gardiens et d'employés d'immeubles pour rompre les risques d'isolement et/ou en adaptant l'organisation des agences de proximité ;
- en créant des loges groupées ou en proposant un logement dans un secteur calme à proximité de la cité ;
- en proposant des mutations au terme d'un certain nombre d'années de présence sur site ou, si nécessaire, lors de tout incident grave ;
- en mettant en œuvre des dispositifs de soutien psychologique aux salariés en cas d'agressions dans le cadre d'un dispositif global (plaintes systématiques de l'entreprise en lien avec la justice...).

5.2. Aménagement des fins de carrières

L'aménagement des fins de carrières constitue une priorité de la branche et a fait l'objet d'un chapitre particulier de l'accord étendu du 3 juillet 2009.

Cet accord a placé au cœur des approches la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière pour les seniors en demandant aux entreprises de prendre en compte « l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ».

On constate, là où les ESH se sont fortement saisies de ces outils, qu'elles procèdent à la réalisation des entretiens « seniors » via la DRH notamment.

Ces entretiens permettent de mieux anticiper les besoins de formation liés à l'avancée en âge ou les adaptations nécessaires de l'organisation du travail.

Ils sont organisés dans une logique de maintien dans l'emploi et ce en lien avec la politique handicap de l'entreprise.

Pour appuyer les entreprises de la branche dans leurs actions, la branche proposera :

- des actions de formation à la mise en œuvre et à la préparation des entretiens de seconde partie de carrière sur le volet pénibilité et à la préparation des fins de carrières et à leur aménagement ;
- une prise en compte particulière dans ces formations des difficultés qui peuvent être rencontrées dans les relations clients. ;
- un suivi quantitatif du nombre total d'entretiens mi-carrière réalisés dans les ESH.

Pour l'aménagement des fins de carrières la mise en place d'outils tels que les comptes épargne-temps, avec abondement de l'employeur notamment sous forme de bonification des congés pour ancienneté, fera l'objet d'un examen loyal et sérieux au sein de chaque entreprise.

5.3. Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les deux parties demandent aux entreprises de prévoir des actions permettant :

- la modernisation des équipements ; la mécanisation de certaines tâches ;
- l'amélioration des outils de protection ;
- la mise en œuvre de nouvelles méthodes de management ou une modification des rythmes de travail, et donc de l'organisation du travail.

Pour chacun des axes ci-dessus le nombre d'actions effectuées sera suivi au niveau de la branche dans le cadre d'un indicateur quantitatif (cf. point 6).

Article 6

Accompagnement des ESH

Pour appuyer les entreprises de la branche dans leurs actions, la branche proposera en complément des actions déjà prévues dans l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord-cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 :

6.1. Au titre du développement des compétences et des qualifications

Des actions de formation systématiques pour l'entrée en fonction des salariés en termes de gestes et de postures ainsi qu'à la gestion des situations conflictuelles entre autres ;

La promotion de la formation comme véritable outil de prévention et créera un cycle de formation « santé au travail ».

6.2. Au titre de l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Une méthodologie de diagnostic de pénibilité de site ouverte à toutes les entreprises et sa déclinaison dans l'entreprise par le biais de formations nationales. Le nombre total de diagnostics réalisés annuellement sera suivi.

6.3. Au titre de la revalorisation du métier

L'ouverture d'une réflexion entre les partenaires sociaux et le ministère du logement sur l'évolution des textes règlementaires qui ne conçoivent aujourd'hui leur utilité que limitée au nettoyage. Cette démarche cherchera à faire reconnaître et revaloriser les métiers des gardiens dans ces textes notamment en termes de lien social en lien avec les particularités des sites dits « sensibles » et à tenir compte de l'impact de la suppression des containers source de diminution des risques de pénibilité physique.

Article 7

Observatoire ESH de la pénibilité : indicateurs et dispositif de suivi au niveau de la branche

Afin de disposer d'indicateurs de suivi de la politique de branche les deux parties mettent en place un observatoire ESH de la pénibilité.

7.1. Capitalisation de bonnes pratiques et plans d'avancement

Une instance paritaire de capitalisation des bonnes pratiques est créée au sein de la branche.

Elle collectera les expériences, les solutions mises en œuvre dans les ESH pour faire face aux problèmes de pénibilité au travail sur tous les sujets :

- maintien dans l’emploi des collaborateurs seniors ;
- allègement de la charge de travail pour certains collaborateurs usés : passage à mi-temps, exercice d’une mission de tutorat... ;
- mise en place de compte épargne-temps, Perco, etc. ;
- bonification des congés pour ancienneté, etc.

Un recueil des éléments annuels de cette capitalisation sera établi et communiqué aux entreprises.

Cette instance établira un suivi du plan d’avancement de la politique pénibilité dans les ESH et déterminera les objectifs cibles à atteindre dans la profession.

Ainsi chacune des actions prévues au niveau de la branche au titre des articles 5.1 et 5.2 du présent accord fera l’objet d’objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée.

Globalement, la branche se fixe comme objectif d’accompagner toutes les entreprises pour ramener le taux d’exposition si possible en deçà de 50 %.

La mission handicap ESH sera partie prenante du fonctionnement de cet observatoire avec l’accord de l’Agefiph.

7.2. Autres indicateurs suivis au niveau national

Nombre d’incapacités d’origine professionnelle (AT, maladie) de 10 à 20 %.

Nombre d’incapacités d’origine professionnelle (AT, maladie) de plus de 20 %.

Liste des emplois concernés par les incapacités d’origine professionnelle.

Nombre de salariés victimes d’agressions physiques externes.

Nombre de salariés victimes d’une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, induits par les incivilités.

Tableau de suivi des emplois

EMPLOI	FACTEURS DE PÉNIBILITÉ				NOMBRE de salariés ETP
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	
A					
B					
C					
D					

Article 8

Durée et extension de l’accord

8.1. L’accord est conclu pour une durée de 3 ans et fera l’objet de bilan annuel d’avancement en commission paritaire concernant la réalisation des objectifs chiffrés.

8.2. Les accords d’entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l’accord de branche.

8.3. Les deux parties demandent l’extension du présent accord au ministère du travail et d’ici le 31 décembre 2011 compte tenu du calendrier imposé par le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011.

Article 9

Ouverture d'une nouvelle négociation sur les risques psychosociaux non traités dans le présent accord (stress, etc.)

Le présent accord ne prend en compte qu'une première partie des risques psychosociaux identifiés par le rapport Franchir, ceux à caractère collectifs liés aux incivilités qui constituent une spécificité des métiers en contact client comme les métiers HLM.

Aussi les 2 parties décident d'ouvrir, début 2012, à la demande des organisations syndicales, une nouvelle négociation pour prendre en compte l'ensemble des risques :

- l'intensité du travail et temps de travail, l'organisation du travail ;
- les exigences émotionnelles, le stress ;
- l'autonomie ;
- les rapports sociaux ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité de la situation de travail, etc. ;

Une deuxième étude sera lancée avec un consultant sur la base d'un cahier des charges (reprenant les risques ci-dessus) adopté en commission paritaire au plus tard en janvier 2012.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I
GUIDE À L'ATTENTION DES ENTREPRISES

Boîte à outil du ministère : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

a) Principaux textes

1. Mesures de prévention

« Article L. 4121-1

(modifié par loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, art. 61)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
2. Des actions d'information et de formation.
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

2. Principes généraux de prévention

« Article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques.
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
3. Combattre les risques à la source.
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
7. 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, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1.
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

3. Evaluation

« Article L. 4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

4. Rôle des salariés

« Article L. 4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur 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 ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

b) Manutention manuelle

« Article R. 4541-5

(créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, art. 5)

Lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur :

1. Évalue les risques que font encourir les opérations de manutention pour la santé et la sécurité des travailleurs.

2. Organise les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible. »

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne les accords de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord.

Le présent décret précise le seuil de salariés exposés au-delà duquel de tels accords ou plans d'action sont obligatoires ainsi que le contenu de ces derniers.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 et L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action, relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,

Décète :

Article 1^{er}

Il est créé au sein du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, décrets) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Article D. 138-26

La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25.

Article D. 138-27

L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

1. D'au moins l'un des thèmes suivants :

a) La réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

2. En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) Le développement des compétences et des qualifications ;

- c) L'aménagement des fins de carrière ;
- d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Article D. 138-28

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel. »

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 susvisé, le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon,

Par le Premier ministre :
Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Xavier Bertrand

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne la pénalité due pour défaut d'accord ou de plan d'action de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012, certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord, ainsi qu'une pénalité financière à défaut.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase contradictoire de 6 mois au plus au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par la DIRECCTE et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code rural et de la pêche maritime ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 ;
Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;
Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;
Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;
Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;
Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;
Vu l'avis du conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;
Vu l'avis de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,
Décrète :

Article 1^{er}

Il est créé au sein du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, décrets en Conseil d'Etat) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Sous-section 1

Procédure

Article R. 138-32

L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Article R. 138-33

Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-31 est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R. 138-34

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 138-30, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

L'employeur communique à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti. A défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 138-35

A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, s'il y a lieu, d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 138-29 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de 300 salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

1. Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;
2. Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Sous-section 2

Pénalité

Article R. 138-36

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité, dans un délai de 1 mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 138-34. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

Article R. 138-37

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 138-29 à L. 138-31 à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

La pénalité, calculée par application du taux notifié par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 138-29, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales. »

Article 2

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Toutefois, les formalités prévues aux articles R. 138-32 et R. 138-33 du code de la sécurité sociale sont valablement accomplies dès sa publication.

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de 3 ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existant à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon,

Par le Premier ministre :
Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Xavier Bertrand

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1250340M
IDCC : 1760

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans la continuité des avenants du 19 mai 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les jardineries-graineteries.

La formation professionnelle doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises et participer au développement individuel des salariés. Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir.

Les parties conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle conviennent de créer une section paritaire sectorielle (SPS) afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche jardineries-graineteries.

La demande de création de cette section paritaire sectorielle sera soumise à l'approbation du conseil d'administration du FAFSEA.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Par avenant du 19 mai 2010 le FAFSEA gestionnaire de fonds de la formation professionnelle a été désigné comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Au sein de cet organisme est demandée une section paritaire sectorielle (SPS) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries conformément aux dispositions de l'article 9 et 10 de 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 des entreprises agricoles (FAFSEA) et son règlement intérieur.

Article 3

Mission de l'OPCA

Les principales missions du FAFSEA, dans le respect des prérogatives de la SPS et de la CPNEFP sont :

- assurer la mise en œuvre et/ou la réalisation des missions confiées par la CPNEFP ;
- collecter conformément aux dispositions contenues à l'article 6 du présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises conformément à la législation en vigueur ;
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définis les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités ;
- établir à la demande de la SPS des statistiques ;
- promouvoir à la demande de la SPS, la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- assurer le secrétariat de la section paritaire sectorielle.

Article 4

Section paritaire sectorielle (SPS)

4.1. Composition et fonctionnement de la section paritaire sectorielle

La SPS est représentée par deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés, signataire du présent accord, dispose de un siège et de une voix ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Tout membre titulaire de la SPS peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant peut assister aux réunions de la SPS.

L'opportunité est laissée à chacun des membres de donner un pouvoir en cas d'absence.

Les décisions, de la SPS sont prises à la majorité des membres présents. En cas de situation de blocage la SPS pourrait faire appel à la CPNEFP.

Les membres de la SPS sont désignés pour 2 ans.

La SPS élit un président et un secrétaire général tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le secrétaire général appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPS se réunit au moins 2 fois par an et toute autre réunion extraordinaire peut être organisée, à la demande de la majorité des voix. Cette demande est adressée au président et au secrétaire général.

La SPS demandera au FAFSEA de désigner un référent technique national attaché à la branche des jardinerie et graineteries.

4.2. Prérogatives de la section paritaire professionnelle

La section paritaire sectorielle :

- propose au conseil d'administration 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 ;

- vérifie la pertinence de ses délibérations soumises pour validation au conseil d'administration du FAFSEA, propose des rectifications des orientations et rend compte de ses missions à la CPNEFP ;
- propose des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises dans la limite des fonds qui lui sont affectés.

Elle exerce ses missions conformément aux dispositions des accords de branche étendus pris en la matière et suivant les décisions arrêtées par la commissions paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour assurer la bonne réalisation de ses missions, les services du FAFSEA, apportent tous les détails techniques et de gestion pour assurer les missions de la section paritaire sectorielle. Les services du FAFSEA rendent compte au minimum tous les trois mois des consommations engagées.

Le conseil d'administration de l'OPCA reste dans ce cadre, le garant d'une gestion des fonds en bon père de famille que lui confère sa mission de collecteur.

La section paritaire sectorielle peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur. La création est soumise à la décision du conseil d'administration de l'OPCA.

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.

Article 5

Mission de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNEFP en matière de formation professionnelle qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- examiner en complément de ses missions déjà attribuées par l'accord de branche du 23 novembre 1995, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'observatoire des métiers. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition de la SPS ;
- communiquer à la SPS les actions prioritaires ; les priorités sont communiquées aux entreprises adhérentes par le FAFSEA ;
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- donner mission à l'observatoire des métiers de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

Article 6

Ressources

6.1. Contributions au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation

6.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formations professionnelles continues :

- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au titre des actions prioritaires du DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

6.1.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Les entreprises employant 10 salariés et plus et moins de 20 salariés doivent consacrer chaque année un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formations professionnelles continues.

Cette contribution minimale est répartie de la manière suivante :

- 0,15 % à verser à l'OPCA FAFSEA de branche pour le financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et des actions prioritaires du DIF ;
- 0,90 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur dont 0,25 % versés directement à l'OPCA FAFSEA.

Cette part mutualisée de 0,25 % est affectée à la prise en charge des actions de formation du guide jardinerie-graineterie dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Sans préjudice du minimum versé ci-dessus, l'entreprise doit verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,65 %, (0,90 % moins la part mutualisée) et les dépenses effectives de formation réalisées par l'entreprise chaque année et imputables sur ce montant.

6.1.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés doivent consacrer chaque année un minimum de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale est répartie de la manière suivante :

- 0,20 % à verser à l'OPACIF FAFSEA pour le financement du congé individuel de formation, les congés de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;
- 0,50 % à verser à l'OPCA FAFSEA pour le financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et des actions prioritaires du DIF ;
- 0,90 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur dont 0,25 % versés directement à l'OPCA FAFSEA.

Cette part mutualisée de 0,25 % est affectée à la prise en charge des actions de formation du guide jardinerie-graineterie dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Sans préjudice du minimum versé ci-dessus, l'entreprise doit verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,65 %, (0,90 % moins la part mutualisée) et les dépenses effectives de formation réalisées par l'entreprise chaque année et imputables sur ce montant.

Seuls les versements des entreprises de 50 salariés et plus seront mutualisés au sein de la section paritaire sectorielle de la jardinerie-graineterie définie à l'article 4 du présent accord. Toutefois, en application des dispositions réglementaires en vigueur, les fonds perçus par la section paritaire

sectorielle de la branche de la jardinerie-graineterie seront mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et au plus tard avant le 31 octobre de chaque année.

S'agissant des entreprises de plus de 50 salariés, les versements sont également mutualisés. Toutefois, conformément aux dispositions du 3^e alinéa de l'article R. 6332-16, cette mutualisation s'effectue au sein de la SPS jardinerie-graineterie.

6.1.4. Franchissement des seuils

Les entreprises franchissant le seuil de 10 ou 20 salariés bénéficieront des réductions de versement dans les conditions légales.

La part mutualisée au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions du guide sera appelée à hauteur de 0,25 %.

6.1.5. Engagement de négociation

En fonction du rapport établi annuellement par le FAFSEA, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer si la part mutualisée affectée du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation du guide se révélait insuffisante ou excédentaire pour couvrir les besoins de formation de la branche.

6.2. Contributions dues au titre du congé individuel de formation

Sauf dans les cas prévus par les articles L. 6321-13 et R. 6322-21 du code du travail, les entreprises, quel que soit l'effectif, doivent verser à l'OPACIF FAFSEA une contribution équivalente à 1 % des rémunérations des salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

6.3. Contributions dues au titre du fonds paritaire de sécurisation professionnelle (FPSPP)

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution due au fonds paritaire de sécurisation professionnelle visée par l'article L. 6332-19 du code du travail sera prélevée par le FAFSEA sur les fonds mutualisés et versée directement au fonds.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution éventuellement due sera calculée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-19 du code du travail et appelée par le FAFSEA qui se chargera du versement auprès du fonds paritaire de sécurisation professionnelle.

Article 7

Modalités de prise en charge et définitions des priorités de la branche

La section paritaire sectorielle jardinerie-graineterie propose de garder un mode de gestion de ses dossiers au niveau national. Les modalités de prise en charge et la liste des formations prioritaires sont définies annuellement par la SPS.

A défaut de la réalisation de ses missions, le FAFSEA appliquera les règles communes préalablement définies par le conseil d'administration.

Article 8

Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2012 pour les obligations légales ou conventionnelles au titre de la masse salariale 2011.

Article 9

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Article 10

Formalités

Cet accord sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la direction départementale du travail.

Fait à Paris, le 18 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNMJ.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT Commerce.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
AUX PARCOURS PROFESSIONNELS ET À LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1250358M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 en tenant compte d'une part, de l'accord national interprofessionnel du 29 janvier 2009 sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'autre part, de l'accord professionnel interbranches du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+.

Les éléments clés de la stratégie intersecteurs, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises.

Il s'agit de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant, les possibilités d'évolution de carrière, de changements de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le dévelop-

pement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser, ainsi, d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées aux risques de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives intersecteurs de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement desdites professions au développement du « réflexe formation » susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser la diversité dans les publics formés avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat et de la période de professionnalisation,
- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
- d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de développer l'alternance pour une insertion pérenne dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau intersecteurs.

Aussi, les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune intersecteurs papiers-cartons pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de :

- consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;
- valoriser et développer les fonctions management et ressources humaines ;
- aider les entreprises, tout particulièrement les TPE/PME, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'employabilité des salariés et développer leurs compétences ;
- contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- faire connaître, valoriser et développer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle, et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

PARTIE 1

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

TITRE I^{ER}

INSERTION PROFESSIONNELLE

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

A cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis-à-vis des centres de formation initiale et continue affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 1.1

Compétences fondamentales

1.1.1. Savoirs fondamentaux de base/lutte contre l'illettrisme

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle incombe, en priorité, à l'éducation nationale qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématique ainsi que la culture scientifique et technologique.

Relevant que ce socle de base conditionne, outre la réussite de l'insertion professionnelle, l'orientation et la professionnalisation des individus, elles s'engagent néanmoins à œuvrer, en collaboration avec l'OPCA 3+, pour permettre à chacun d'acquérir ou de réacquérir ce socle minimum de connaissances et de compétences.

1.1.2. Compétences fondamentales professionnelles

Dans la continuité de l'engagement précédent visant l'illettrisme, les parties signataires relèvent que l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences professionnelles clés est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle.

Aussi, reconnaissant les bienfaits de la dynamique certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI), elles s'engagent à offrir un écho conventionnel, au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons, à l'initiative des partenaires sociaux de la branche des industries et métiers de la métallurgie. Celle-ci vise la définition d'un socle de « compétences industrielles minimales » dont l'objectif consiste à attester d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférable dans l'ensemble des métiers industriels.

La CPNEF intersecteurs papiers-cartons étudiera, en ce sens, l'opportunité de référencer ce socle de compétences industrielles en l'adaptant, si besoin, aux spécificités des métiers de la production, de la transformation et de la distribution des papiers et cartons.

Article 1.2

Stage en entreprise

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011, les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découvertes professionnelles visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;

- ne peuvent excéder 6 mois par année d’enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l’objet d’une convention tripartite entre le stagiaire, l’entreprise d’accueil et l’établissement d’enseignement ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l’article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Elles soulignent enfin que les stagiaires ne constituent pas une main-d’œuvre gratuite et précisent, à ce titre, que lorsque la durée des stages au sein d’une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, au cours d’une même année scolaire ou universitaire, le ou les stages doivent faire l’objet d’une gratification versée mensuellement et dont le montant est fixé par le code du travail.

Article 1.3

Apprentissage

L’apprentissage a pour but de donner, à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l’obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l’obtention d’une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l’enseignement professionnel ou technologique, un titre d’ingénieur ou un titre répertorié.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d’âge sont toutefois possibles dans des conditions fixées par le code du travail.

L’apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l’objet de l’apprentissage. Afin d’attirer les jeunes vers les métiers de l’intersecteurs papiers-cartons et plus généralement de l’industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l’article D. 6222-26 du code du travail et à compter des contrats signés après le 1^{er} janvier 2012, les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la 1^{re} année d’exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la 2^e année d’exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la 3^e année d’exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic pendant la 1^{re} année d’exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2^e année d’exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3^e année d’exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d’âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d’apprentissage.

Les dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au salaire minimum s’appliquent lorsqu’elles sont plus favorables que le Smic.

Les apprentis munis d’un contrat d’apprentissage sont des salariés à part entière. A ce titre, les lois, règlements, la convention collective nationale, les éventuels accords d’entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu’aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 1.4

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

1.4.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Le contrat de professionnalisation associe 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.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un tuteur est désigné par l'employeur, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accueillir et encadrer le titulaire du contrat de professionnalisation.

1.4.2. Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnus par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

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

1.4.3. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation soit :

- a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;
- est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

1.4.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à, sauf dispositions contractuelles plus favorables :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2012, ces taux passent respectivement à 70 % et 85 % si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel. Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des 12 premiers mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

En outre, les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans signé à compter du 1^{er} janvier 2012 perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Il bénéficie ainsi des dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au salaire minimum lorsque celles-ci sont plus favorables que le Smic. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

1.4.5. Prise en charge financière par l'OPCA 3+ au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers

La participation financière de l'OPCA 3+ au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe VI du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'OPCA 3+, sur proposition et avis favorable de la CPNEF intersecteurs papiers cartons.

1.4.6. Détermination des financements prioritaires intersecteurs papiers-cartons

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'OPCA 3+, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ;
- soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire par la CPNEF.

Article 1.5

Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi

Les parties signataires rappellent que le demandeur d'emploi peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). En outre, des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, cette formation pourra avoir lieu dans les centres de formation d'apprentis affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui, dès le collège, ont des difficultés scolaires et ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. A ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être et de savoir-vivre sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir les savoirs fondamentaux de base visés à l'article 1^{er} du présent titre.

Cette mesure qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec Pôle emploi et le cas échéant avec OPCA 3+, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par Pôle emploi. En outre, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), l'Etat et/ou les régions ainsi que l'OPCA 3+ pourront contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation, dont les frais d'évaluation pré-formative et le cas échéant les frais de certification, dans le cadre d'une convention spécifique et dans des conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

A l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

TITRE II

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 2.1

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est régie par les dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail. Elle est précisée par les dispositions qui suivent.

2.1.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion et ce quelle que soit la durée du contrat.

Elle ne doit pas être confondue avec le contrat de professionnalisation qui est un « contrat aidé » dont l'objectif est de permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emplois d'acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle (voir art. 1.4 du titre I^{er}).

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire concrétisée par l'exercice, en entreprise, d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la ou les qualifications recherchées.

En tout état de cause, la période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit participant à une action de formation dont l'objectif doit répondre à un ou plusieurs des objets suivants :
 - faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
 - faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion ;
 - favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité ;
 - faciliter la mobilité professionnelle externe des salariés.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEF le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers cartons et du programme d'actions arrêté dans le cadre du plan de GPEC intersecteurs papiers-cartons.

Elles rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) telle que visée à l'article 3.4 et ce, afin d'assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation.

2.1.2. Bénéficiaire de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- au salarié ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, qui souhaite consolider sa seconde partie de carrière professionnelle ou envisager une mobilité professionnelle ;
- aux salariés travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- aux salariés dont l'emploi apparaît menacé à court ou moyen terme, compte tenu des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications réalisés par l'observatoire ;
- au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme après un congé parental ;
- au salarié qui doit changer de poste consécutivement à une incapacité professionnelle liée à une maladie ou un accident ;
- au bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

2.1.3. Durée des actions de formation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève au minimum, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures pour toutes les entreprises et ce, quelle que soit leur taille.

Toutefois, cette durée peut être inférieure si la formation est réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, ou dans le cadre d'une action de formation spécifique validée par la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

Pour les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion, la durée de la formation doit être au minimum de 80 heures en application de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

2.1.4. Déroulement de la période de professionnalisation

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

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article 2.2. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ne peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel et ce, dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre des actions de développement des compétences du plan de formation visé à l'article 2.3.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements doivent nécessairement porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La période de professionnalisation à l'initiative du salarié peut être différée par l'employeur pour des raisons légitimes et motivées tenant à la poursuite de l'activité ou du service et ce, tout particulièrement lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'une période de professionnalisation dépasse 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entités de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Un délai de carence de 12 mois consécutifs est requis entre deux périodes de professionnalisation pour un même salarié.

2.1.5. Prise en charge financière par l'OPCA 3+ au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons

La prise en charge financière de l'OPCA 3+, au titre de la section professionnelle paritaire «papiers cartons», des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés notamment pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et peuvent être révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », après avis de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

2.1.6. Détermination des financements prioritaires intersecteurs papiers cartons

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre de la période de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'OPCA 3+, et ce, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif une action de formation :

- visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu par la CPNEF intersecteurs papiers cartons (voir annexe II) ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés ;
- dans des filières professionnelles ou des domaines reconnus prioritaires par la CPNEF intersecteurs papiers cartons ;
- en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant à l'évolution prévisible de leur emploi ou pour des raisons tenant à leur état de santé et/ou à leur âge et ce, tout particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 2.2

Droit individuel à la formation

2.2.1. Objet du droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année à l'issue de la période d'acquisition de l'ancienneté, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

2.2.2. Acquisition des droits

Les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation 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 est plafonné à 120 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée supérieure. Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis à due proportion du temps.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, les droits ouverts au titre du droit individuel à la formation peuvent être pris par anticipation.

L'employeur informe annuellement chaque salarié par écrit du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

2.2.3. Modalités de 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 entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 1 mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les actions de formation se déroulent, par principe, en dehors du temps de travail. Toutefois, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le droit individuel à la formation peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue par le code du travail et fixée à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le FONGECIF, organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'entreprise, assure 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 cet organisme.

2.2.4. Nature des actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation

La formation suivie par le salarié doit relever de l'une des catégories suivantes :

- action de promotion ;
- action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- action de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP/CQPI ou d'une qualification professionnelle reconnue par la CPNEF intersecteurs - papiers-cartons ;
- action de formation ayant pour objectif l'exercice d'un mandat électif ou professionnel.

2.2.5. Financement des actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation versée dans le cadre des actions se déroulant en dehors du temps de travail sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation peuvent être prises en charge par l'OPCA 3+ dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers cartons, lorsqu'elles ont pour objectif une action de formation :

- visant à consolider le socle commun de connaissances et de compétences de base visé à l'article 1.1 du présent accord ;
- visant à l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons ;
- considéré comme prioritaire par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due au salarié en contrat de travail à durée déterminée.

2.2.6. Portabilité du droit individuel à la formation

Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'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 et non utilisées, multipliée par un montant forfaitaire fixé par décret, peut permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le départ à la retraite du salarié éteint les droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Portabilité du droit individuel à la formation après la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde ou à l'échéance d'un contrat à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut mobiliser la somme correspondant au solde du nombre des heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées multipliée par un montant forfaitaire déterminé par décret :

- soit auprès de son nouvel employeur : la demande doit être présentée pendant les 2 premières années d'exécution du contrat de travail pour une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Lorsque l'employeur est d'accord sur cette formation, elle se déroule pendant le temps de travail. La formation est alors prise en charge par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret. En cas de désaccord sur l'action de formation, l'action se déroule hors temps de travail, l'allocation de formation n'est alors pas due ;
- soit pendant la période de prise en charge au titre de l'assurance chômage : la mise en œuvre de la formation se fait alors en concertation avec l'administration en charge de l'accompagnement du demandeur d'emploi. Le montant de la formation peut être pris en charge par l'OPCA 3+,

sur la base du forfait déterminé par voie réglementaire, dans la mesure où elle vise une des actions de formation notifiées au 2.2.5.

Informations dues au salarié

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.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme forfaitaire due au titre du dispositif de portabilité.

Article 2.3

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et qu'il doit ainsi veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

2.3.1. Actions de formation dites d'« adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi »

L'action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

2.3.2. Actions de formation dites de « développement des compétences »

L'action de formation ayant pour objet le développement des compétences du salarié peut, sous réserve d'un accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessous, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

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

TITRE III

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 3.1

Entretiens professionnels

3.1.1. Entretien relatif au parcours professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise ou dans un même groupe, bénéficie au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien sera l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Il ne saurait être confondu avec l'entretien d'évaluation qui a notamment pour objectif d'évaluer les compétences et la performance du salarié. Toutefois, les entreprises ont la possibilité de réaliser l'entretien relatif au parcours professionnel et l'entretien d'évaluation au cours d'une même rencontre, pour peu que les deux phases soient distinctes.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et ce, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment être consacré :

- aux moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- aux objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences, ou de renforcer sa qualification ;
- aux dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- aux modalités d'accès au droit individuel à la formation ;
- aux conditions de réalisation de l'action de formation.

3.1.2. Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourrait être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et ce, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, des perspectives d'évolution vers d'autres emplois. Cet entretien doit également être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution de la rémunération.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés et conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le salarié sera également informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Conformément à l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, les employeurs informeront les instances représentatives du personnel, des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées selon le paragraphe ci-dessus.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique ou de la personne l'ayant réalisé. Il pourra, le cas échéant, se faire accompagner par un salarié de l'entreprise.

3.1.3. Enjeux des entretiens professionnels

L'entretien professionnel est un temps fort de la relation contractuelle et un acte clé de management déterminant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet une déclinaison opérationnelle des principes inscrits dans le préambule du présent accord.

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que ce constat a amené les partenaires sociaux à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

Article 3.2

Bilan de compétences

Outre le congé de bilan de compétences de 24 heures prévu par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière.

Le bilan pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié, dans le cadre d'une utilisation des droits acquis au titre du DIF, pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle. En ce sens, les salariés dont le métier dans l'entreprise apparaît menacé disposent d'une priorité d'accès au DIF pour bénéficier d'un bilan de compétences en vue d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation renforçant leur employabilité.

Les financements liés au bilan de compétences sont assurés soit par l'entreprise elle-même, soit par le FONGECIF dans le cadre des versements prévus pour le congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA 3+ d'étudier les possibilités de conclusion d'accords de partenariat avec les FONGECIF en vue d'une campagne de communication et de sensibilisation sur le bilan de compétences.

Article 3.3

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les règles liées aux modalités de mise en œuvre du congé individuel de formation sont fixées aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.

Les dépenses liées à la réalisation du congé individuel de formation sont prises en charge par le FONGECIF. Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit au congé individuel de formation prévues par le code du travail sont réunies.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent être pénibles au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre du congé individuel de formation. Un courrier paritaire inter-secteurs papiers-cartons sera formalisé en ce sens.

Article 3.4

Validation des acquis de l'expérience

3.4.1. Dispositions générales

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification pendant le parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue notamment de l'obtention :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), soit d'une attestation professionnelle reconnue par la commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons.

Toute personne, quel que soit son âge, son statut et son niveau de formation, ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole peut entreprendre une démarche de validation de son expérience professionnelle présente ou passée.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site Internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr/>.

3.4.2. Congé de validation des acquis de l'expérience

La personne désireuse d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 24 heures de

temps de travail consécutives ou non. Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer :

- le diplôme, le titre, le certificat de qualification, ou l'attestation professionnelle à laquelle il postule ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 6 mois à compter de la demande.

3.4.3. Prise en charge financière

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, le FONGE-CIF peut prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses heures de DIF pour réaliser une validation des acquis de l'expérience.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

3.4.4. Jury de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue. Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'OPCA 3+) ;
- le maintien de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé ;
- les cotisations sociales, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires obligatoires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

Article 3.5

Certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons

3.5.1. Dispositions générales

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L.6314-2 du code du travail sont, pour l'intersecteurs papiers-cartons, les certificats de qualifications professionnelles validés par la CPNEF intersecteurs. La liste des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-

cartons est reproduite en annexe II du présent accord. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts aux salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à examiner, lorsque les qualifications certifiées sont réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de classification conformes à son niveau de qualification.

3.5.2. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'un parcours de formation

La préparation du certificat de qualification professionnelle s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation individualisé marqué par :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte le cas échéant l'expérience des stagiaires ;
- une phase de réalisation des parcours de formation ;
- une phase de certification.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons peuvent être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation (visé à l'article 1.4 du présent accord), de la période de professionnalisation (visée à l'article 2.1 du présent accord), du droit individuel à la formation (visé à l'article 2.2 du présent accord), du plan de formation (visé à l'article 2.3 du présent accord), du congé individuel de formation (visé à l'article 3.3 du présent accord), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (visée à l'article 1.5 du présent accord).

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charges au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés au 3.4.4 du présent accord.

3.5.3. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 3.4 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte 3 phases :

- une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues au 3.4.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être

pris en charge par l'OPCA 3+ dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons.

3.5.4. Promotion des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI)

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA 3+ de favoriser l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles intersecteurs papiers-cartons.

Elles l'invitent également à rechercher les possibilités de partenariats financiers, notamment avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), utiles à la promotion et au déploiement de la démarche CPQ/CQPI au sein de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons sont définies dans un document intitulé « Charte CQP » de l'intersecteurs papiers et validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF étudiera dans quelle mesure ceux-ci pourront être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 3.6

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié est invité à établir un passeport formation, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences pourront être inscrits dans une annexe séparée du passeport formation.

Une aide à la rédaction du passeport formation et un exemple type de passeport sont consultables à l'adresse internet suivante : <http://www.passeportformation.eu/index.html>.

TITRE IV

MISSIONS D'INTÉGRATION ET MISSIONS PÉDAGOGIQUES CONFIÉES AUX SALARIÉS

Article 4.1

Fonction tutorale

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « maître de stages » pour l'encadrement des stages ou périodes de formation en entreprise ;
- « tuteur » pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- « maître d'apprentissage » pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des collaborateurs, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser de la culture-métier et stimuler l'attractivité des branches de l'intersecteurs papiers-cartons.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

4.1.1. Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au delà du principe de volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouvertures à la diversité, capacité d'écoute et d'analyse... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise ;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres de stage, à se doter d'outils et en particulier de « référentiels de compétences

tutorales ». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe développement OPCA 3+, un référentiel de compétences. Elle étudiera également la possibilité de formaliser l'engagement du salarié par la remise d'une attestation professionnelle.

4.1.2. Organisation de la fonction tutorale

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur, maître d'apprentissage ou maître de stage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue, avec lui, les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent également aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître de stage » cosignée par les différentes parties.

En outre, afin d'aider ces entreprises dans cette phase de formalisation, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe développement OPCA 3+, une « charte du tutorat » rappelant les fonctions, les attentes, les droits et obligations de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

4.1.3. Mesures d'accompagnement

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique, bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du « référentiel de compétence tutorale » visé précédemment, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe développement OPCA 3+, un référentiel de formation permettant la réalisation des objectifs visés ci-dessus.

Ce référentiel inspirera un programme et une offre de formation spécifique. Il s'inscrira en cohérence avec la démarche CAP TUTORAT initiée en 2003 dans l'intersecteurs papiers-cartons.

4.1.4. Dispositions spécifiques visant les tuteurs des contrats et périodes de professionnalisation

Les parties signataires demandent aux entreprises que les tuteurs possèdent au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Elles rappellent que :

- le rôle et les conditions d'exercice de la mission de la fonction tutorale doivent être mentionnés dans une lettre de mission ;
- le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
- le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
- le tuteur assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition des actions de professionnalisation ;
- le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

L'OPCA 3+ assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

4.1.5. Dispositions spécifiques concernant les maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA), à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Les parties signataires rappellent que l'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et tout particulièrement aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Elles rappellent également que :

- le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage ;
- lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent doit être désigné, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Les parties signataires soulignent que le maître d'apprentissage doit lui-même être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme et/ou justifiée d'une expérience minimale en relation avec le diplôme ou le titre préparé de 3 ou 5 ans dans des conditions précisées par le code du travail. Elles précisent, à ce titre, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 3.5 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les dépenses supportées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

4.1.6. Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi, les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, elles demandent aux entreprises :

- de réfléchir aux possibilités de mise en œuvre de pratiques invitant à mettre en valeur, au niveau de l'entreprise ou du groupe, les pratiques réussies de fonction tutorale. Il pourra s'agir par exemple de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié. Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d'encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation pourra également prendre la forme d'un avantage pécuniaire qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale.

De leur côté, les parties signataires demandent aux membres de la CPNEF d'étudier la possibilité de mettre en œuvre une attestation nationale intersecteurs papiers-cartons distinguant les tuteurs ou maîtres d'apprentissage « confirmés ». Il leur appartiendra de définir cette notion de confirmation.

En tout état de cause, les salariés « confirmés » pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de promotion et de développement de l'alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l'expérience et ou des certificats de qualification professionnelle. Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d'enseignement technologiques et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation nationale. Enfin, la CPNEF intersecteurs papiers-cartons accueillera en son sein un de ces salariés comme membre de la délégation patronale.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d'apprentissage, mais l'équipe tutorale dans sa totalité. La mise en œuvre de celles-ci invitent à clairement identifier, dans le cadre du précédent 4.1.2, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

4.1.7. Fonction tutorale et seconde partie de carrière

Les parties signataires relèvent que faire appel aux salariés les plus âgés pour exercer des fonctions tutorales constitue un leitmotiv des pouvoirs publics qui nécessite d'être relativisé au regard des pratiques constatées dans les entreprises. Tout senior n'a pas vocation à devenir tuteur et, dans la réalité, les salariés les plus âgés ne sont souvent pas les plus à même de transmettre les connaissances professionnelles aux nouveaux arrivants.

Elles souhaitent que les fonctions tutorales ne soient pas confiées automatiquement au seul prétexte d'être salarié âgé et/ou étant confronté à un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi. Au contraire, elles demandent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilités intellectuelles et cognitives.

Néanmoins, afin de s'inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des collaborateurs repris notamment dans l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les

éventuelles actions de formation destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l'exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en œuvre d'un déroulé de carrière favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

Article 4.2

Congé d'enseignement ou de recherche

Conformément aux articles L. 6322-53 et suivants du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an dans son entreprise a droit à une autorisation d'absence d'une durée maximale de 1 an en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue. La durée de ce congé peut dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation. Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires demandent aux entreprises de considérer, comme prioritaire, l'examen des demandes des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF papiers cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique encadrant l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

TITRE V

MESURES SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille plus qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de développement des compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA 3+ de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Rentre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME/TPE, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie d'actions de type diagnostic et accompagnement GPEC.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'OPCA 3+ de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagés à ce jour par FORMAPAP au titre de l'accompagnement des TPE/PME.

Aussi, afin d'assurer une politique de financement équitable et cohérente entre toutes les entreprises au regard de la mobilisation des moyens de l'OPCA 3+, les parties signataires étudieront la possibilité, sur proposition motivée de la direction de ce dernier, de réviser le montant des contributions conventionnelles dues au titre du financement de la formation professionnelle pour les entreprises de moins de 20 salariés et/ou d'introduire un principe de cotisation forfaitaire annuelle minimale.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 6.1

Contributions des entreprises occupant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises occupant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, c'est à dire :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement du plan de formation.

Article 6.2

Contributions des entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, c'est-à-dire :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement du plan de formation.

Article 6.3

Contribution des entreprises occupant 20 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises occupant 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, c'est-à-dire :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Article 6.4

Prise en charge par la section professionnelle paritaire« papiers-cartons » de l'OPCA 3+ des dépenses de fonctionnement des CFA

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA 3+ peut prendre en charge, au titre de la section professionnelle paritaire papiers cartons, et dans la limite des fonds qui lui sont alloués, une partie des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons.

A cet effet, l'OPCA 3+ peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre des contributions de 0,15 % et 0,50 % versées respectivement par les entreprises de moins de 20 salariés et par les entreprises d'au moins 20 salariés. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant de l'intersecteurs papiers-cartons.

La CPNEF intersecteurs papiers-cartons établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage. Elle propose, chaque année, à la section professionnelle paritaire OPCA 3+ relevant de son champ professionnel les montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires. Chaque année, la CPNEF est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

La section professionnelle paritaire prend sa décision d'affectation des fonds sur proposition de la CPNE. Il lui est, en outre, présenté au même moment par l'OPCA 3+ un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

La liste des CFA affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons est annexée au présent accord.

PARTIE 2

DYNAMIQUE EMPLOI/FORMATION INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

PRÉAMBULE

La préservation et le développement de l'outil industriel de la filière papiers-cartons constituent un objectif primordial partagé par les parties signataires.

Dans un contexte de profondes mutations tant capitalistiques que technologiques, elles rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) représente, quel que soit le contexte économique, une opportunité tant pour les entreprises que pour les salariés.

La GPEC a, en effet, pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie prévisionnelle définie par l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Elle doit constituer, pour les salariés, un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes et externes, choisies ou acceptées, en leur permettant de disposer de points de repère dans

la gestion de leurs parcours professionnels. Facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés, elle constitue aussi pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Les partenaires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD, CDI, intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; la gestion des âges pratiqués dans l'entreprise. Elaborée à partir de ces observations, la GPEC permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Les parties signataires insistent sur le fait que le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés.

Si elles reconnaissent que la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques lorsqu'elles surviennent, elles insistent pour, qu'en tout état de cause, celle-ci soit parfaitement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. Elles rappellent enfin que la GPEC est distincte des accords de méthode tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC doit être une démarche initiée par l'entreprise en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la GPEC est mise en œuvre dans le cadre de la négociation collective et à défaut d'accord, elle doit faire l'objet d'une démarche volontaire de l'entreprise.

Le rôle de l'intersecteurs papiers-cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir, au niveau intersecteurs papiers-cartons, les actions spécifiques permettant de favoriser, outre un meilleur éclairage des mutations et des évolutions en cours ou à venir, la concrétisation d'un environnement « emplois/compétences » propice à relever les grands défis de demain :

- défis sociaux liés à l'émergence de nouvelles aspirations et valeurs qui invitent à repenser des modes organisationnels du travail tenant compte des exigences de santé, et de sécurité ;
- défis économiques marqués par la globalisation et la recherche permanente de compétitivité des entreprises du territoire France ;
- défis technologiques qui supposent une évolution de certains métiers pour s'adapter aux innovations résultant notamment des travaux des pôles de compétitivité et/ou de l'essor de nouveaux marchés ;
- défis environnementaux qui supposent la mise sur le marché de produits toujours plus vertueux faisant appel à des technologies innovantes répondant aux objectifs de développement durable ;
- défis démographiques qui supposent de rééquilibrer la pyramide des âges, de réinterroger les solidarités et les liens intergénérationnels et d'œuvrer pour une meilleure attractivité de l'industrie.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons afin d'assurer une juste coordination et une

meilleure synergie entre ceux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

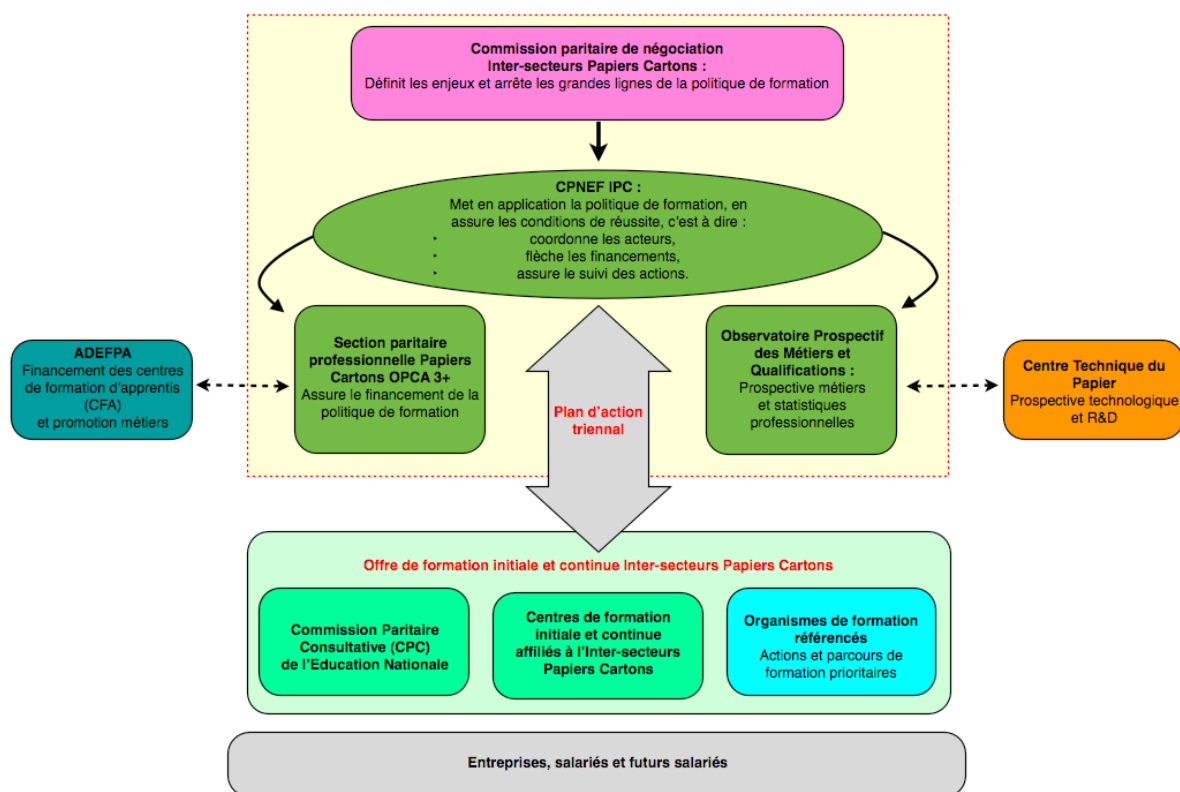
Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'OPCA 3+ soient identiques.

Les enjeux de la réforme de la formation professionnelle ainsi que les objectifs de maintien et de développement de l'emploi au sein des industries papetières imposent en effet d'agir avec méthode dans le cadre d'une organisation rénovée et d'un principe d'action coordonnée.

TITRE I^{ER}

ACTEURS DE LA POLITIQUE PARITAIRE INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Schéma des différents acteurs



Article 1.1

Commission paritaire nationale emploi-formation

Il a été institué, par l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 29 mai 2002, une commission paritaire nationale de la formation.

Aussi, compte tenu de la dynamique emploi/formation recherchée, l'entité paritaire prend pour dénomination : « commission paritaire nationale emploi-formation » (CPNEF).

La mise en œuvre et le suivi de la politique intersecteurs papiers cartons en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le préambule du présent accord, sont confiés par les partenaires sociaux aux membres de la CPNEF.

Elle agit sous la responsabilité des représentants syndicaux patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut, en aucun cas, se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons et oriente les décisions de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA 3+ relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

1.1.1. Composition

La CPNEF rassemble :

- 15 représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau intersecteurs papiers-cartons signataires du présent accord ;
- 15 représentants répartis entre les organisations patronales représentatives au niveau intersecteurs papiers-cartons signataires du présent accord.

Le directeur de l'OPCA 3+, ou une personne déléguée par celui-ci, ainsi que le chargé de mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont invités de droit aux réunions de la commission.

1.1.2. Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur les évolutions des contextes professionnels et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les modalités propres à assurer leur mise en œuvre, leur adaptation et leur développement ;
- de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'Etat, les régions et les branches professionnelles ;
- de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats intersecteurs papiers-cartons proposés par l'OPCA 3+ ;
- d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leurs financements ;
- de référencer une offre de formation initiale et continue intersecteurs papiers-cartons permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;
- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;
- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- et d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

1.1.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunira au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union intersecteurs pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS) . Celle-ci se dote d'une direction formation professionnelle et développement « ressources humaines ».

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 1 an.

Article 1.2

Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

Il a été institué par accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 et du 30 janvier 2006, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons. Il agit sous l'égide de la CPNEF et a pour mission générale d'éclairer les décisions des branches de l'intersecteurs papiers cartons en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leurs politiques de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel.

1.2.1. Composition

L'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers cartons est composé des membres de la CPNEF.

1.2.2. Rôle

L'observatoire a pour rôle :

- de recueillir les informations existantes concernant l'emploi, les conditions d'emploi et la formation initiale et continue dans l'intersecteurs papiers-cartons ;
- de mener les études et de créer les outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

1.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux demandés à l'observatoire peuvent être réalisés par l'AG3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même pour partie ou en totalité et en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle.

L'observatoire rend compte périodiquement à la CPNEF des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la partie les

représentant. Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formations auxquels ils peuvent avoir accès.

1.2.4. Financement de l'observatoire, budget de fonctionnement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'OPCA 3+ au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons et dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'action à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel de fonctionnement. Ce dernier est transmis à l'OPCA 3+.

Article 1.3

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des fonds de la formation professionnelle, section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCA 3+ du 29 juin 2010, il a été créé, au sein de celui-ci, une section professionnelle paritaire papiers cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA 3+, la section professionnelle paritaire papiers cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ou des partenariats visant les entreprises et les salariés de l'intersecteurs papiers-cartons.

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire papiers-cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions visé en annexe I du présent accord.

Article 1.4

Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Il a été institué par la partie patronale, une association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons dénommée ADEFPA.

Cette association a pour objectif premier de favoriser le développement des formations initiales, professionnelles et technologiques principalement par la voie de l'apprentissage. Elle assure en outre la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage des entreprises et participe au financement des structures de formation initiale ainsi qu'aux actions de promotion en faveur de l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

L'association est mandatée pour signer et assurer le suivi de la convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

L'ADEFPA, ainsi que les membres paritaires du comité de suivi de la convention générale de coopération visée ci-dessous, agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action visé en annexe I.

Un rapport concernant les actions menées par l'ADEFPA ainsi qu'un bilan relatif aux actions de financement des écoles et centres de formation sont présentés annuellement en CPNEF.

Article 1.5

Centres de formation initiale et continue affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons est annexée au présent accord (voir annexe III). Cette liste est tenue à jour par la CPNEF.

Cette liste regroupe :

- les centres de formation initiale et continue qui perçoivent une aide financière soit de l'OPCA 3+, soit de l'ADEFPA, soit de tout autre organisme intersecteurs papiers-cartons ;
- les centres de formations présentant un intérêt stratégique pour le maintien et le développement de la formation dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Les centres de formation professionnelle affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action visé en annexe I. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

La CPNEF examine chaque année un bilan des actions engagées par lesdits centres ainsi que des financements qui leur sont alloués.

Article 1.6

Commissions paritaires consultatives

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement dans le sens du présent accord au sein des commissions « chimie, bio-industrie, environnement » (6^e CPC) et « métallurgie » (3^e CPC).

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressants l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 1.7

Organismes de formation référencés au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant d'une part à une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux de l'intersecteurs papiers-cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et d'autre part à une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'actions triennal visé à l'annexe I.

Ces organismes de formation devront satisfaire aux exigences de déclaration et d'agrément prévus par la loi et seront nécessairement dispensateurs d'un des types d'actions visées ci-dessous :

- actions de formation des salariés, c'est-à-dire actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, de promotion professionnelle, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de formations relatives à l'économie de l'entreprise ;
- actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- actions permettant au salarié de réaliser un bilan de compétences ;
- actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;

- actions d’accompagnement, d’information et de conseil dispensés aux créateurs ou repreneurs d’entreprises.

Les organismes de formation référencés s’engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une réflexion des partenaires sociaux sur la pertinence des actions engagées au niveau intersecteurs papiers-cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d’ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l’OPCA 3+ pour diffusion aux délégations à l’action territoriale. Il en fait également communication sur son site Internet dans le cadre d’une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités intersecteurs papiers-cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Article 1.8

Centre technique du papier

Organisme de recherche et développement industriel, d’expertise et d’information, le centre technique du papier (CTP) participe, dans le respect des exigences de développement durable, au développement technologique de l’industrie des pâtes, papiers, cartons et des industries associées.

Les parties signataires considèrent son existence comme un atout décisif pour les industries des papiers et cartons, la croissance et l’emploi. Elles estiment en effet que le CTP concourt à l’amélioration des performances, de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Elles relèvent aussi que, par ses travaux, il assure les conditions de réussite de l’innovation industrielle et les conditions d’existence d’une industrie qui participe directement à la construction de l’avenir.

Aussi, elles s’engagent à se mobiliser pour assurer les conditions de succès du CTP.

Le CTP est associé aux travaux de la CPNEF et tout particulièrement aux travaux de l’observatoire relatifs à la prospective métiers qualifications.

TITRE II

PLAN TRIENNAL D’ACTION, PRIORITÉS INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d’établir tous les 3 ans, notamment sur la base des travaux statistiques et prospectifs de l’observatoire ainsi que des différents rapports et études professionnels, les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle initiale et continue. Il s’agit, concrètement, d’aider les entreprises et les salariés à anticiper sereinement les mutations professionnelles en cours ou à venir en leur offrant des réponses d’actions concrètes dans le domaine de la formation professionnelle.

En ce sens, la CPNEF propose un plan triennal d’action prioritaire visant les dispositifs de formation, les publics concernés ainsi que les éventuels partenariats.

Ce plan est validé par les parties signataires du présent accord dans le cadre d’une commission de suivi réunie à cet effet.

Il sera communiqué à l’ensemble des acteurs visés au titre I et sera annexé au présent accord.

PARTIE 3

DISPOSITIONS RELATIVES À L’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le champ d’application des conventions collectives.

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (IDCC : 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3019 (IDCC : 1689) : convention collective nationale de travail des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des fabriques d'articles de papeterie et de bureau.

N° 3054 (IDCC : 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

N° 3068 (IDCC : 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (IDCC : 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3158 (IDCC : 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

N° 3242 (IDCC : 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (IDCC : 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Le présent accord se substitue aux accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du :

- 29 mai 2002 relatif à la commission paritaire nationale de formation ;
- 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 30 janvier 2006 portant règlement intérieur de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications intersecteurs papiers-cartons ;
- ainsi qu'à leurs avenants.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
UNIPAS ;
AFDPE.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC ;
FPC FO.

ANNEXE I

PLAN D'ACTION 2012-2014. – PRIORITÉS INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

Considérant :

- les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 ;
- les conclusions des études et rapports du cabinet Ambroise Bouteille réalisé pour le compte de l'observatoire en 2007 ;
- les conclusions du contrat d'étude prospective région Est réalisé en 2009-2010 dans le cadre de l'EDEC national intersecteurs papiers-cartons ;
- les différents constats et préconisations ressortant des travaux de l'observatoire ainsi que les récents rapports publics portant notamment sur le devenir et la compétitivité de l'industrie française,

les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 rappellent la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois/compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française.

Elles relèvent que l'intersecteurs papiers-cartons dispose de réels atouts notamment en termes de marchés, de développement de ceux-ci, de potentiels technologiques, industriels et de richesses humaines.

Face à un déclin industriel observé sur les 10 dernières années, il leur importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, motivés, à fort potentiel et savoir-faire. Il leur importe également, dans un contexte de mutation industrielle, d'œuvrer concomitamment pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail.

Axes d'action

Concrètement, les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 demandent aux acteurs de la formation professionnelle de se mobiliser activement en faveur de la mise en place de dispositifs et d'actions de formation visant à :

1. Assurer la meilleure contribution des salariés aux exigences de compétitivité de leur entreprise en développant et professionnalisant :

- les fonctions supports : contrôle de gestion, ressources humaines ;
- les fonctions techniques cœurs de métiers : maintenance, production ;
- les fonctions d'encadrement notamment de management de proximité ;
- les fonctions tutorales ou maître d'apprentissage ;
- les fonctions de développement : force commerciale (administration des ventes, technico-commercial), marketing, achat et logistique ;
- les fonctions recherche et développement.

2. Assurer les conditions de réussite du maintien et de la création des emplois au sein de l'intersecteurs papiers-cartons en favorisant l'intégration des innovations dans les procédés industriels et en préparant aux métiers de demain reposant tout particulièrement :

- sur les nouveaux produits issus de la bioraffinerie ligno-cellulosique (biomatériaux, bioproduits, biocarburants, bioénergies) ;

- sur les nouveaux produits technologiques maillant les supports et papiers, cartons à des technologies connexes, notamment papiers intelligents, conducteurs, actifs... ;
 - sur les process s’inscrivant dans les programmes de développement durable.
3. Assurer une sécurisation des parcours professionnels et une employabilité des salariés :
- tenant compte des problématiques d’allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population salariée ;
 - permettant d’accompagner les mobilités professionnelles choisies et/ou imposées par l’évolution des technologies et la disparition de certains métiers.

Actions et financements prioritaires

Sans préjudice de celles déjà visées dans l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011, les actions de formation organisées dans le cadre des axes d’action visés précédemment sont considérées comme prioritaires, au titre des financements des périodes de professionnalisation et, le cas échéant, au titre des contrats de professionnalisation.

En outre, est considérée comme prioritaire la mobilisation du droit individuel à la formation, à partir de 30 heures, pour la réalisation d’une action de formation visant :

- à l’acquisition ou la consolidation des compétences fondamentales visées à l’article 1.1, du titre I^{er} de la partie 1 de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 ;
- à l’acquisition de compétences complémentaires nécessaires à la délivrance d’une certification de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- un parcours de validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences.

Offre de formation

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 demandent aux membres de la CPNEF, de référencer dans le courant de l’année 2012, une offre de formation permettant d’accompagner les entreprises et les salariés dans l’atteinte des objectifs susvisés.

L’OPCA 3+ fera communication de cette offre notamment sur son site internet.

Dispositifs mis en place et/ou portés par OPCA 3+

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 s’engagent dans la définition de mandats visant à ce que la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l’OPCA 3+ et/ou le conseil d’administration de l’OPCA 3+ orientent en priorité les partenariats et les conventionnements extérieurs vers la recherche d’aides financières et/ou d’accompagnements techniques en faveur des axes d’actions susvisés.

Sont en outre considérés comme d’intérêt professionnel, justifiant la mobilisation de l’OPCA 3+, les actions de formation et/ou accompagnements techniques visant à :

- l’analyse contextuelle, stratégique, et l’aide à la décision des chefs d’entreprise (PME/TPE) ;
- la création, au transfert et/ou à la reprise d’entreprise (PME/TPE) ;
- professionnaliser les entreprises et leur collaborateurs au niveau des processus RH ;
- l’insertion, au maintien et au développement professionnel des salariés handicapés ;
- concourir à une juste diversité des postes de travail entre les hommes et les femmes ;
- l’acquisition des savoirs fondamentaux généraux et/ou industriels.

Les dispositifs d’accompagnement des entreprises et/ou des salariés de l’intersecteurs papiers-cartons mis en place et/ou portés par l’OPCA 3+, ainsi que les partenariats financiers en faveur du développement des actions de formation dans l’intersecteurs papiers-cartons font l’objet d’un avis préalable de la CPNEF.

Leur suivi s'effectue au sein de la CPNEF.

Suivi du plan d'actions 2012-2014

Le suivi du présent plan d'actions est confié à la CPNEF.

Elle en assurera son renouvellement dans le cadre des objectifs généraux fixés dans l'accord inter-secteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

ANNEXE II

LISTE DES ATTESTATIONS, CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
ET FORMATIONS DIPLÔMANTES, RECONNUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE
POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
(mise à jour au 30 novembre 2011)

I. – Attestation professionnelle

Conduite des entretiens professionnels.

II. – Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

CQP aide conducteur d'équipement de transformation du papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

Conducteur d'équipement de transformation du papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP conducteur d'équipement de transformation du papier en bobines (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP concepteur en emballages – design et industrialisation.

CQP technico-commercial en packaging et façonnages papetiers (étiquettes, articles de papeterie et sacs).

CQP conducteur de machine papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP agent de production papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP opérateur de fabrication de pâte chimique à papier – fibres (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP opérateur de fabrication de pâte chimique à papier – régénération (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP technicien en maintenance papetière (ouvrant droit au CQPI de technicien en maintenance industrielle).

CQP agent logistique (ouvrant droit au CQPI d'agent logistique).

CQPI animateur d'équipe.

IV. – Formations diplômantes

Certificat d'aptitude professionnelle conduite des systèmes industriels option papier-carton.

Baccalauréat professionnel industrie des pâtes, papiers et cartons (IPPC), remplacé en 2016 par le baccalauréat professionnel industrie des procédés (IP).

Baccalauréat professionnel pilotage des systèmes de production automatisée (PSPA), remplacé en 2015 par le baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP).

Brevet de technicien supérieur industries papetières.

Diplôme universitaire technologique responsable développement emballage.

Licence professionnelle gestion de la production industrielle – ingénierie du matériau papier.

Licence professionnelle production industrielle – technologiste emballage.

Master 2 ingénierie emballage (packaging).

Diplôme d'ingénieur ESIEC – spécialité packaging.

Diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

ANNEXE III

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION RECONNUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

(mise à jour au 30 novembre 2011)

ESEPAC, rue J.-B.-Lamark, zone industrielle Laprade, 43700 Saint-Germain-Laprade ;

ESIREims (ex-ESIEC), esplanade Roland-Garros, pôle technologique Henri-Farman, BP 1029, 51686 Reims Cedex 2 ;

Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA), lycée professionnel de Gérardmer, 12, rue Gérard-d'Alsace, BP 45, 88402 Gérardmer Cedex.

Ecole industrielle de Rouen, lycée Louis-Nicolas Robert, 50, rue Méridienne, 76100 Rouen.

Cité scolaire Gaston-Crampe (lycée), avenue des Droits-de-l'Homme-et-du-Citoyen, BP 39, 40801 Aire-sur-l'Adour.

Lycée Raoul-Dautry, 14, rue Puy-Imbert, 87000 Limoges.

Lycée professionnel régional Tolbiac, 63, rue du Moulinet, et 170, rue de Tolbiac, 75013 Paris.

AGFCPS centre de formation des apprentis, Saint-Omer, avenue de Rome, BP 70278, 62500 Saint-Omer.

Grenoble INP Pagora, centre de formation des apprentis AGEFPI, 461, rue de la Papeterie, BP 65, 38402 Saint-Martin-d'Hères Cedex.

CIFOP, CCI Angoulême, 1, boulevard Salvador-Allende, 16340 L'Isle-d'Espagnac.

ANNEXE IV

FORFAITS POUR LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE PAR L'OPCA 3+

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA 3+ au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles.

Pour les contrats de professionnalisation :

- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € dans la limite du coût réel justifié en cas de formation externe et 12 € dans la limite du coût réel en cas de formation interne pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités intersecteurs papiers-cartons ;
- 10 € dans la limite du coût réel justifié pour les autres contrats.

Pour les périodes de professionnalisation :

- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 20 € dans la limite du coût réel justifié pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € pour les autres actions de formation dans la limite du coût réel justifié.

Pour le droit individuel à la formation considéré comme prioritaire par la CPNEF :

- jusqu'à 25 % des frais pédagogiques dans la limite de 9,15 € par heure de formation par stagiaire, si l'entreprise contribue à hauteur de l'obligation conventionnelle (soit 0,5 % du plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés) ou de l'obligation légale (soit 0,4 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) ;
- jusqu'à 50 % des frais pédagogiques dans la limite de 12 € par heure de formation par stagiaire, si l'entreprise contribue au-delà de l'obligation conventionnelle et jusqu'à l'obligation légale (0,9 % du plan de formation) à l'OPCA 3+ ;
- jusqu'à 100 % des frais pédagogiques dans la limite de 15 € par heure de formation par stagiaire si l'entreprise verse 100 % de sa contribution plan de formation à l'OPCA 3+ ;
- prise en charge des formations externes uniquement avec un minimum de 30 heures ;

Pour le plan de formation moins de 10 salariés :

- prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 € par an et par entreprise ;
- prise en charge des formations externes uniquement.

Pour la formation des tuteurs.

Participation d'OPCA 3+ au financement de la formation externe du tuteur à hauteur de 15 € par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur.

ANNEXE V

LEXIQUE

Illettrisme : désigne l'état d'une personne qui a bénéficié d'apprentissages, mais qui n'a pas acquis, ou a perdu, la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Travail en continu : vise les modes d'organisation du temps de travail faisant appel à des équipes successives fonctionnant par rotation de 24 h/24 sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Travail semi-continu : vise les modes d'organisation du temps de travail permettant un travail en équipes 24 h/24, avec une suspension hebdomadaire.

Convention de forfait en jour : vise un mode d'organisation du temps de travail en jours sur l'année pour certaines catégories de salariés.

Convention de forfait en heure : vise un mode d'organisation du temps de travail en heures sur le mois ou sur l'année pour certaines catégories de salariés.

R&D : recherche et développement.

CPNEF : commission paritaire nationale emploi-formation.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé, structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises.

OPCA 3+ : OPCA des industries du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers-cartons.

OCTA : organisme collecteur de la taxe professionnelle.

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (OCTA de l'intersecteurs papiers-cartons).

CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificats de qualification professionnelle interbranches.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF, organisme paritaire agréé qui collecte la contribution due par les entreprises au titre du congés individuel de formation (CIF).

CIF : congé individuel de formation.

DIF : droit individuel à la formation.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds national participe au financement et actions de qualification ou de requalification des salariés demandeurs d'emploi.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles : il liste les diplômes et les titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

CAP TUTORAT : dispositif mis en place par OPCA FORMAPAP en 2003 visant à un accompagnement personnalisé des tuteurs.

CFA : centre de formation d'apprentis.

PME/TPE : petite et moyenne entreprise et très petite entreprise.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VAE : validation des acquis de l'expérience, procédure visant à certifier l'expérience professionnelle par la remise d'un diplôme.

Les articles du code du travail ainsi que les accords professionnels cités dans le présent accord sont consultables sur le site internet du service public de la diffusion du droit à l'adresse suivante : <http://www.legifrance.gouv.fr>

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250356M
IDCC : 1555

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 16 octobre 2007 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rédigé comme suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un droit et la mixité professionnelle, un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de tous ses décrets d'application ainsi qu'il suit la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002.

Il s'inscrit également dans le cadre de différents dispositifs qui imposent aux partenaires sociaux de la branche, notamment, de :

- se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (loi n° 2001-397 du 9 mai 2001) ;
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (loi n° 2006-340 du 23 mars 2006) ;
- suivre les modalités de mise en œuvre de la loi du 23 mars 2006 (circulaire SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007).

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'implication de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir parmi les huit domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- embauche ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale.

Il est précisé que pour les entreprises de plus de 300 salariés, trois domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 50 à 299 salariés devront quant à elles en retenir au moins deux.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif sans pour autant les exonérer d'un accord ou d'un plan d'action conformément à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de tous ses décrets d'application.

Il en découle que l'ensemble des entreprises de la branche est tenue de respecter les principes et les orientations de cet accord.

Celui-ci constitue en effet un plancher d'obligation pour les domaines d'action choisis. Les entreprises sont également incitées à agir sur les domaines d'action qu'elles n'auraient pas retenus, en s'inspirant des clauses du présent accord.

Dans les conditions fixées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de tous ses décrets d'application, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Article 2

Rappel des obligations légales de négociations dans l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises que :

- conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ;
- la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.

Cette négociation porte notamment sur 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, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non-respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Dans le cadre d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action, la mise en œuvre des actions dans l'entreprise devra être intégrée dans le rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans le rapport de situation comparée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les parties signataire du présent accord précisent que ces rapports devront comporter des informations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés, bien que non visées par la loi au regard de la pénalité, sont dans l'obligation de respecter le droit commun visant à une égalité entre les femmes et les hommes et interdisant toute discrimination, ceci en vertu des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

A cette fin, elles sont encouragées à établir un plan d'action en s'inspirant des dispositions du présent accord.

Article 3

Mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières

3.1. Parité lors des embauches

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes. Les entreprises veilleront à ce que les offres d'emploi internes et externes soient non sexuées et présentent une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu

des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier, temporairement, l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise en sensibilisant les recruteurs (RH, managers) aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Il est nécessaire pour cela de faire un état des lieux du processus de recrutement à travers des indicateurs de suivi viables (compatible avec les systèmes d'information existants dans l'entreprise).

Bien évidemment, les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

3.2. Parité dans la formation professionnelle continue

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée :

- dans la formation, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées) ;
- et dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Il est également souligné l'importance du délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, ceci pour permettre aux salariés de s'organiser.

3.3. Parité dans la promotion

Les parties signataires entendent rappeler le principe d'égalité pour tous les salariés et celui de la non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le sexe du salarié, pas plus que sa situation de famille ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion. Les employeurs doivent vérifier que les salariés, ayant les connaissances et les compétences requises peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise. A cet effet, les parties signataires s'engagent à vérifier l'évolution du nombre de salariés promus par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

3.4. Parité dans les qualifications et les classifications

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

A cet égard, les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilité.

3.5. Parité dans la mobilité

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

Article 4

Conditions de travail

4.1. Temps partiel

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel. Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière. Ce passage à temps partiel devra également systématiser une adaptation des objectifs individuels.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

Si le travail à temps partiel constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Les entreprises sont incitées à développer des aménagements d'horaires individuels tant pour les femmes que pour les hommes.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

4.2. Aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des obligations liées à la parentalité, ou, de manière plus générale, liées aux responsabilités familiales.

Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et familiales ne devront en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle.

Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Article 5

Rémunérations effectives

5.1. Principe

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base pour un temps plein, à l'exclusion de tout autre avantage, accessoire et gratification de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible. Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni pas tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les entreprises doivent :

- définir, lors des négociations annuelles obligatoires, les objectifs en matière de parité et les moyens de les atteindre (voir art. 1^{er}) ;
- déterminer des indicateurs précis, permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes-femmes et devant tenir compte, notamment, de l'ancienneté.

La comparaison doit être effectuée au sein d'un niveau de classification en tenant compte, par exemple, de la fonction, de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté dans l'emploi...

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises doivent mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Les parties signataires au présent accord s'engagent, pour leur part, à prendre spécifiquement en compte la problématique de l'inégalité des rémunérations entre femmes et hommes lors des négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels, ceci au vu du rapport annuel de branche.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés maternité, paternité et parental.

5.2. Correction des écarts et révisions des salaires

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions annuelles, l'égalité de rémunération pour un même travail entre les femmes et les hommes.

Afin d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient notamment de ne pas tenir compte des périodes d'absence liées aux congés de maternité ou d'adoption.

Il est indispensable de poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

A cet égard, l'entreprise s'assurera que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Ces mesures seront suivies une fois par an à l'occasion des négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises.

Article 6

Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

6.1. Mesures relatives aux absences liées à la parentalité

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord :

- les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
 - doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
 - ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée ;
- la période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale de soutien familial (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

La durée du congé de paternité est également intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Par ailleurs, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

- développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

Les parties signataires incitent également les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé (pour les femmes et les hommes) en cas de maladie des enfants.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

6.2. Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

6.3. Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte sera reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

A cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

6.4. Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7

Rappel des principes fondamentaux

7.1. Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

7.2. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment :

- une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

7.3. Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

Article 8

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 50 salariés, une commission paritaire de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises au sein du comité d'entreprise (conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail pour les entreprises de plus de 200 salariés).

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » prévu par la loi.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- d'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- de suivre l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- de suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- d'évaluer les coûts à mettre en œuvre et de proposer des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, cette commission sera composée d'au moins 4 membres salariés, en respectant si possible une parité entre femmes et hommes.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, elle sera composée d'au maximum 2 membres salariés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire à la demande de l'un de ses membres avec, à l'ordre du jour, l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la commission :

- analysera les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;

- rendra compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
- proposera toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour permettre l'élaboration du rapport obligatoire, les entreprises de la branche répondent à l'enquête annuelle de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les nouveaux indicateurs seront les suivants :

- répartition hommes-femmes par tranche d'âge et par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification ;
- au niveau des embauches : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- au niveau des départs : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes des changements de niveaux de classification ;
- répartition hommes-femmes du nombre d'heures de formation ;
- répartition hommes-femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne de base et par tranche d'ancienneté.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la convention collective, quel que soit son effectif.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article 10

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 11

Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 11 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2012
NOR : ASET1250361M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010.

Les revalorisations sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 8 décembre 2010.

Article 2

Au 1^{er} février 2012, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie
I	1 426	
II	1 445	
III	1 507	
IV	1 666	
V	1 859	
VI	2 108	
VII A	2 305	
VII B		28 940
VIII		34 763
IX		40 964

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie
X		48 051
XI		56 027
XII		64 886

Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) des niveaux VII B à XII sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur le présent accord dans le cas où l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC hors tabac) dépasserait 1,7 % à l'issue du 1^{er} semestre 2012.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent. Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Paris et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 11 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SFRL.

Syndicats de salariés :

FCMTE CFTC ;
FCE CFDT.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA DURÉE DE VALIDITÉ
DES ACCORDS LISTÉS AU CHAPITRE Y

NOR : ASET1250344M
IDCC : 2847

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53 ne permettra pas d'aboutir, dans les délais prévus à l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective nationale, à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de cette convention collective, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Article 1^{er}

Modification du chapitre Y « Annexes »

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2012 :

- avenant n° XXVI relatif à la classification ;
- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

Un point sera fait au dernier trimestre 2012 sur l'évolution des différents dossiers de négociation cités.

Article 2

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2012 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA NÉGOCIATION DU RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1250341M

IDCC : 2847

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se donner un délai supplémentaire pour les négociations prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi, dans le but de rechercher une solution permettant de fixer le régime de retraite complémentaire des agents de Pôle emploi issus du régime de l'assurance chômage et de l'AFPA ainsi que des agents de droit privé recrutés par Pôle emploi entre sa création et le 31 octobre 2009.

A cette fin, elles conviennent de repousser le terme prévu dans les conditions suivantes :

Article 1^{er}

Le terme de la période transitoire mentionnée au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 de la convention collective nationale est repoussé au 30 juin 2012.

Article 2

Les parties conviennent de tenir les réunions de négociations supplémentaires nécessaires avant cette date, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 48 susvisé.

Article 3

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2011

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250342M

IDCC : 1351

Etant préalablement exposé que les parties signataires du présent accord ont entendu confirmer l'appartenance des salariés des services de sécurité incendie ainsi que des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire – dans le strict respect des exigences et conditions d'exercice posées par chacune des réglementations propres à ces activités – à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, laquelle régit leurs droits et obligations dans leurs rapports avec leurs employeurs,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Champ d'application de la convention collective nationale
des entreprises de prévention et de sécurité (n° 3196)*

Le point 1.1 de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, conclue conformément aux dispositions du code du travail, règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale soumise à la loi du 12 juillet 1983 ou qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la présente convention s'applique expressément aux activités :

- des services de surveillance ;
- des services de sécurité, d'intervention incendie et d'assistance aux personnes ;
- de prévention et d'intervention incendie sur les aérodromes, dans les conditions définies par l'arrêté du 9 janvier 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;
- de sûreté aérienne et aéroportuaire déléguées par la puissance publique (contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules), notamment telles que définies aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports ;

- de sûreté portuaire, déléguées par la puissance publique telles que définies à l'article L. 5332-6 du code des transports ;
- de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
- de sécurité mobile qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de doute vers un bien meuble ou immeuble dont l'entreprise a la garde, en n'empruntant la voie publique que de façon transitoire ;
- de télésurveillance dédiées à la sécurité ;
- de vidéosurveillance et vidéoprotection sur sites ou à distance ;
- de protection rapprochée.

Sont notamment exclues de la présente convention les activités suivantes :

- de transport de fonds ;
- d'agent de recherche privée ;
- de médiation ;
- consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public donneur d'ordres ;
- de gardien d'immeubles ;
- de sécurités exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;
- activité d'installation et de maintenance en tant que seule activité au niveau de l'entreprise.

Des annexes à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnel : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Des avenants régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, certaines dispositions de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que cette même convention. »

(Le point 1.2 demeure inchangé.)

Article 2

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 3

Prise d'effet

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USP ;
SNES ;
SESA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;
FEETS FO ;
UNSA.

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX AGRESSIONS EN SITUATION DE TRAVAIL

NOR : ASET1250343M

IDCC : 1351

PRÉAMBULE

Les salariés exerçant les missions d'agents de sûreté aérienne et aéroportuaire dans le cadre des articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports sont confrontés à un certain nombre d'inconduites ou d'incivilités de la part des personnes assujetties au contrôle. Ceci peut procéder d'une volonté de se soustraire en tout ou partie à cette opération – se traduisant alors par des tentatives d'intimidation – ou tout simplement d'une tension générée soit par le contrôle lui-même, soit par des motifs parfaitement externes – mais qui trouve à se cristalliser lors des opérations de filtrage.

Ces inconduites ou incivilités peuvent prendre la forme d'agressions verbales ou physiques caractérisées, qui nécessitent alors un soutien effectif de la part de la hiérarchie de l'entreprise et des services compétents de l'Etat. Ce soutien doit offrir à la personne victime d'une agression l'accompagnement nécessaire à la reconnaissance de son agression ainsi qu'à la préservation de ses intérêts physiques et moraux.

C'est pourquoi le présent accord a pour vocation d'instaurer un ensemble cohérent d'actions et de garanties permettant la prévention des agressions en milieu de travail, la prise en compte des agressions survenues, le dépôt éventuel de plainte par le salarié et le support à la personne agressée.

Ce dispositif entre dans le cadre de l'investissement des interlocuteurs sociaux de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire pour l'amélioration des conditions de travail et la protection des agents de sûreté à l'égard des risques inhérents à leur activité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnels visés par l'article 1^{er} de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

Définition

Le présent accord vise à la protection des personnels de sûreté aérienne et aéroportuaire victimes, de la part de toute personne assujettie à l'un des contrôles prévus aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports, de l'une des deux catégories d'agressions suivantes :

- l'agression verbale/les incivilités : sont ici visées la tenue de propos injurieux et/ou discriminatoires tels que définis par les textes, la tenue de propos mettant en cause l'intégrité morale de

l'agent de sûreté ainsi que la profération de menaces verbales. Par extension, la violence que représente par exemple le bris volontaire d'objets sur le poste de travail ou toute détérioration de matériel peut rentrer dans cette catégorie ;

- l'agression physique : sont ici visées l'ensemble des actions mettant en cause l'intégrité physique de l'agent de sûreté.

Article 3

Mesures de prévention

3.1. Communication préventive

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel, les interlocuteurs sociaux incitent les entreprises à développer de manière préventive, en étroite association avec les donneurs d'ordre au sein des locaux desquels se déroulent les prestations, des actions de communication adaptées, relatives notamment :

- à l'importance de la sûreté comme acteur de la vie sociale ;
- aux mesures destinées à garantir la sécurité mise en place par les organismes internationaux ;
- au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace aéroportuaire ;
- aux conséquences des incivilités sur le déroulement des contrôles de sûreté ;
- aux sanctions encourues par les agresseurs des salariés des entreprises de sûreté.

Cette communication peut être réalisée par l'utilisation de tous types de supports, et notamment les journaux internes d'entreprises, écrans d'aéroports, magazines compagnies, reportages vidéo/télévisuels...

3.2. Formation des salariés

Les interlocuteurs sociaux rappellent aux entreprises leur obligation en matière de formation professionnelle et insistent sur l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relevant de l'annexe VIII, aspect fondamental de la prévention et de la gestion des phénomènes d'agressions et d'incivilités.

Cette formation doit permettre aux agents en poste de faire face de façon adaptée aux situations de conflit rencontrées avec les personnes assujetties aux contrôles. Les membres de l'encadrement doivent, quant à eux, être en mesure de gérer eux-mêmes ces situations et d'apporter aux agents en poste le soutien et l'accompagnement issus des dispositions du présent accord.

3.2.1. Formation initiale

La formation initiale des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire (titre valant aptitude préalable à l'embauche) doit préparer les futurs salariés à la gestion des conflits. Cette formation doit permettre aux salariés de comprendre les types et les principaux mécanismes de conflit, et d'acquérir une méthodologie précise pour sortir des situations conflictuelles en fonction de leur degré d'avancement et du type de personnalité avec lequel elles interviennent.

3.2.2. Formation continue, recyclage

La formation continue et le recyclage périodique des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire doivent permettre de maintenir et approfondir les connaissances de la gestion des conflits des agents en poste, notamment par une mise en commun de l'expérience acquise sur le terrain par ces derniers.

Cette formation doit également permettre de dispenser aux agents qui, du fait de leur ancienneté, ne seraient pas détenteurs du titre valant aptitude préalable à l'embauche, une maîtrise équivalente de ces techniques.

3.2.3. Personnel d'encadrement

Les membres de l'encadrement doivent recevoir une formation adaptée leur permettant :

- d'être en mesure de gérer eux-mêmes les situations de conflit avec les personnes assujetties aux contrôles ;
- d'apporter aux agents en poste le soutien et l'accompagnement issus des dispositions du présent accord.

Article 4

Mesures d'accompagnement en cas d'agression en situation de travail

Lorsqu'un salarié exerçant une mission de sûreté aérienne ou aéroportuaire se plaint d'une agression à l'occasion de l'exercice de ses missions, il est fait application de la procédure chronologique suivante :

a) L'usager et le salarié sont invités à patienter séparément dans le périmètre du lieu du litige. En cas d'agression physique, ou si l'usager refuse de se soumettre à cette mesure conservatoire, il sera fait appel aux services compétents de l'Etat ;

b) Il est fait appel à un encadrant sensibilisé à la procédure. Celui-ci devra appartenir au minimum à l'échelon chef d'équipe. En absence de chef d'équipe, il est fait appel à l'encadrant en fonction. Il doit être déchargé sans délai de ses autres missions pendant le temps qu'il consacre à cette intervention ;

c) L'encadrant s'attache, dans la mesure du possible, à apaiser la situation et à créer les conditions propices à la conduite de l'enquête. Dans le cas où, malgré tout, la situation ne devient plus contrôlable, il fait appel aux services compétents de l'Etat par tous les moyens prévus à cet effet ;

d) Les circonstances de l'événement survenu sont formalisées par écrit, sans considération des aspects commerciaux, sur le modèle fourni en annexe au présent accord :

- le salarié consigne les circonstances de l'événement survenu sur la partie du rapport destinée à cet effet ;
- l'encadrant mobilisé consigne l'ensemble des éléments contradictoires qu'il a recueillis (faits, témoignages, déclarations de l'usager),

e) A sa demande, l'agent de sûreté est accompagné par un représentant de la société pour procéder au dépôt d'une plainte ;

f) Dans les cas les plus graves, notamment en présence d'une agression physique de nature à engendrer un traumatisme psychique, le salarié pourra demander à l'encadrant mobilisé à être mis en relation téléphonique avec une cellule d'écoute psychologique composée de psychologues qualifiés.

Cette cellule procédera à la qualification du besoin d'assistance et proposera, le cas échéant, la mise en œuvre d'une rencontre avec le salarié, de type debriefing, en vue de limiter les conséquences traumatiques de l'agression subie.

Les absences justifiées par la mise en œuvre de cette procédure ne donneront lieu à aucune diminution de rémunération incluant toute prime.

Dans le cas où le parquet décide d'engager des poursuites pénales à la suite de la plainte déposée par le salarié, l'entreprise prend en charge l'ensemble des frais de procédure pour le compte de l'agent concerné. Elle choisit et mandate l'auxiliaire de justice chargé de représenter le salarié et peut en outre décider de se porter partie civile à l'action.

Le salarié reversera à l'entreprise les sommes qu'il aura éventuellement perçues au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale, dans la limite des sommes exposées par l'entreprise.

Article 5

Suivi statistique, bilan et actions de prévention

5.1. Rôle du CHSCT

Le rôle et les missions du CHSCT (ou, à défaut, des délégués du personnel) placent cette instance au cœur du dispositif d'information, d'échanges et de concertation avec les salariés sur les questions de sécurité au sein de l'entreprise.

Cette institution intervient donc à trois niveaux :

Le CHSCT est informé, au plus près des faits, de toute agression présentant un caractère de gravité significatif ou mettant en exergue une typologie de risque particulier, afin, le cas échéant, de pouvoir procéder à toute enquête sur le terrain, et d'étudier les moyens permettant d'en prévenir la répétition.

Dans le cadre de son information trimestrielle, le CHSCT a communication de tous les rapports d'agression établis au cours du trimestre écoulé. Il est ainsi en mesure de procéder à l'analyse quantitative et qualitative de l'ensemble de ces phénomènes et de formuler toute recommandation inspirée par les constats réalisés.

Le CHSCT est destinataire d'un bilan annuel consignant l'ensemble des agressions survenues au cours de l'exercice annuel écoulé, les classant par typologies et fournissant, en l'état des informations possédées à cette date par l'entreprise, le nombre de déclarations d'accidents du travail établies pour ce motif, le nombre de jours d'arrêt de travail enregistrés pour ce motif, le nombre de dépôts de plaintes réalisés ainsi que les suites données à celles-ci par le parquet.

Ce bilan fondé sur les rapports d'agression de l'année N lui est fourni au cours du mois d'avril de l'année N + 1, en vue de préparer sa réunion du deuxième trimestre. Au cours de cette réunion, le CHSCT débat avec le représentant de l'entreprise des tendances quantitatives et qualitatives observées, et formule toute recommandation inspirée par les constats réalisés.

5.2. Rapport annuel de branche

Chaque année, une section dédiée du rapport annuel de branche sera consacrée à l'analyse des agressions survenues au cours de l'exercice annuel écoulé concernant les activités entrant dans le champ d'application du présent accord, en les classant par typologies et fournissant, en l'état des informations possédées à cette date par les entreprises répondantes, le nombre de déclarations d'accidents du travail établies pour ce motif, le nombre de jours d'arrêt de travail enregistrés pour ce motif, le nombre de dépôts de plaintes réalisés ainsi que les suites données à celles-ci par le parquet.

Article 6

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de la dénoncer à tout moment, en tout ou partie, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, le présent accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitu-

tion ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisation signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 7

Dérogations au présent accord

Les dispositions du présent accord constituant un socle conventionnel a minima, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

Article 8

Dépôt et extension

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

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

Article 9

Prise d'effet

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SESA ;

USP.

Syndicats de salariés :

FEETS FO ;

FS CFDT ;

SNEPS CFTC ;

UNSA.

ANNEXE I

Document de déclaration d'incident et d'enquête contradictoire ⁽¹⁾

Logo et adresse de l'entreprise. – copie au CHSCT

Incident du :	Salarié(e) :	N° de badge :
---------------------	--------------------	---------------------

SALARIÉ CONCERNÉ	USAGER IMPLIQUÉ
Nom, prénom :	Nom, prénom :
Qualification :	<input type="checkbox"/> Passager, n° de vol/destination :
N° de badge :	N° de siège :
Adresse (facultatif) :	<input type="checkbox"/> Personnel navigant :
	Nom de la compagnie :
N° de téléphone (facultatif) :	N° de la carte professionnelle :
N° de téléphone (facultatif) :	<input type="checkbox"/> Personnel aéroport :
	Nom de la société :
	N° de badge :
	<input type="checkbox"/> Autres :

Type d'incident : <input type="checkbox"/> Agression verbale/incivilité <input type="checkbox"/> Agression physique	
Heure de l'incident : Lieu :	
Un appel aux services compétents de l'Etat a-t-il été nécessaire ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Le salarié présente-t-il des blessures apparentes ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Si oui, y a-t-il eu intervention des secours ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Y a-t-il eu des témoins ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
1. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
2. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
3. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
4. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
5. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
6. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
7. Nom/Prénom :	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :

(1) Document pouvant être produit en justice. Toute déclaration ou allégation inexacte ou mensongère est susceptible d'entraîner des poursuites civiles ou pénales à l'encontre de son auteur.

Description de l'incident par le salarié :

Signature du salarié :

Éléments recueillis par l'encadrant (faits, témoignages, déclarations de l'utilisateur) :

Nom de l'encadrant : Fonction : N° de badge :

Signature de l'encadrant :

Le salarié décide-t-il de porter plainte ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Se réserve le droit de le faire ultérieurement.

Signature des témoins (nom + signature) :

Nom, prénom :

Complément d'information :

Accord professionnel
PROFESSIONS LIBÉRALES
(28 février 2005)

(Etendu par arrêté du 12 avril 2006,
Journal officiel du 25 avril 2006)

AVENANT N° 3 DU 16 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 28 FÉVRIER 2005 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1250350M

EXPOSÉ DES MOTIFS

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé un droit à l'information, l'orientation et à la qualification professionnelles et précise que la formation professionnelle doit permettre à tout travailleur d'acquérir et actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Ce droit, dont l'approche est tournée vers l'emploi, crée une obligation pour l'employeur non seulement d'adapter les compétences en fonction de l'évolution des tâches correspondant aux fonctions exercées, mais encore d'accompagner l'ambition à des évolutions en matière de qualification. Le droit à une qualification est au demeurant considéré par le code du travail comme une obligation nationale.

De ce fait, l'assurance du maintien de la capacité à occuper un emploi est une garantie sociale essentielle, à l'instar de ce qu'est l'assurance chômage ou l'assurance retraite complémentaire. C'est en fonction de cet éclairage qu'ont été organisées par voie d'accords la formation professionnelle des salariés et la stratégie de mutualisation des fonds destinés à financer la formation des salariés au sein des professions libérales. L'exigence d'une institution spécifique à celles-ci pour la réalisation de cet objectif s'impose pour trois raisons convergentes :

- la première est liée à la spécificité de l'emploi dans ces professions identifiées par l'indépendance des professionnels, leur responsabilité totale qui en résulte, la responsabilité personnelle quel que soit le mode d'exercice, le titre protégé qui garantit la compétence à la clientèle, la morale professionnelle consacrée par une déontologie, le libre choix du praticien et pas seulement du client. Ces caractéristiques influencent les conditions de travail des personnels dont certains sont soumis de ce fait à des exigences de diplômes et de qualifications sanctionnées réglementairement. Elles induisent donc des identités professionnelles particulières qui justifient des stratégies adaptées ;
- la deuxième tient au fait que 9 % des emplois totaux du secteur privé se trouvent dans les professions libérales ; ceci justifie d'autant plus une politique particulière de formation que ces emplois sont spécifiques. Fragmenter les stratégies et les règles de mutualisation est à cet égard porteur d'inefficacité car l'interprofession libérale se justifie par des règles déontologiques rendant impossible leur assimilation à des activités de services ordinaires ;

- la troisième tient au fait qu'un nombre croissant de professionnels libéraux se voit compris dans le périmètre de l'obligation légale de formation.

C'est au vu de ces considérations que le présent accord collectif interprofessionnel est conçu.

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que le secteur socio-professionnel des professions libérales, représenté par l'UNAPL, tient un rôle important dans l'économie nationale. En conséquence, elles rappellent avoir su agir par voie d'accords interprofessionnels pour permettre aux salariés et aux entreprises libérales d'accéder de manière toujours plus importante à la formation professionnelle.

Les évolutions démographiques, les changements dans l'organisation du travail et sa réalité concrète, ainsi que ceux concernant les qualifications et l'emploi dans les professions libérales, nécessitent que les partenaires sociaux adaptent les conditions de cette mobilisation renforcée en faveur de la formation professionnelle. Pour la faciliter davantage encore, favoriser la motivation des salariés et des entreprises, faciliter les mobilités professionnelles choisies à l'intérieur du secteur, voire vers l'extérieur, et ainsi sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires décident de conclure le présent accord national interprofessionnel, en s'appuyant sur la loi du 24 novembre 2009 et les négociations de branche ainsi que le dialogue social territorial.

Le présent accord est un avenant à l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales. Il complète, modifie et actualise cet accord. Il introduit notamment des dispositions portant sur :

- les négociations relatives à la formation professionnelle (art. 4) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche (art. 6) ;
- la commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL) (art. 7) ;
- formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation (art. 8 et 9) ;
- les modalités de mise en œuvre de la professionnalisation (art. 11 et 12) ;
- l'apprentissage (art. 13 et 14) ;
- le droit individuel à la formation (art. 15 à 20) ;
- le congé de formation individuel (CIF [art. 21 à 28]) ;
- l'entretien et le passeport orientation et formation (art. 29 et 30) ;
- les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 31 à 34) ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL) (art. 35 à 37) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (titre XI) ;
- le rôle d'information et de conseil des OPCA (titre XII) ;
- le rôle prépondérant de l'OPCA PL (titre XIII) ;
- le suivi de l'accord (titre XIV).

Les parties signataires affirment, par le présent accord, vouloir faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales, et notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la mise en œuvre du DIF et sa portabilité ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés ;

- la promotion du tutorat en entreprise, tout particulièrement pour les salariés seniors ;
- la valorisation et la promotion de l'OPCA PL et de l'observatoire prospectif né de l'accord du 28 février 2005 en tant qu'organismes uniques couvrant la totalité du secteur d'activités.

Les parties signataires demandent aux branches professionnelles couvertes par le présent accord, de négocier et conclure des accords ou avenants relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le respect :

- de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (*Journal officiel* du 25 novembre 2009) ;
- de l'accord du 15 novembre 2000, transformant le FAF-PL en OPCA PL, et ses avenants ;
- de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales et ses avenants ;
- des principes généraux de mutualisation développés dans ce secteur socio-professionnel :
 - entre les entreprises de moins de 10 salariés ou de 10 salariés et plus d'une même branche ;
 - entre les différentes professions d'une même section pluriprofessionnelle ;
 - sur l'accès aux fonds mutualisés ;
- et du présent accord.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif concerne l'ensemble des entreprises libérales, réglementées ou non réglementées qui répondent aux critères fondamentaux suivants (critères établis, à l'initiative de l'UNAPL, par la commission nationale de concertation des professions libérales) :

1. La compétence garantie par une formation conférant un diplôme, un titre ou une certification ;
2. Le secret professionnel pour maintenir le climat de confiance indispensable à tout exercice libéral ;
3. Le respect d'une éthique et d'une déontologie professionnelles ;
4. L'indépendance du professionnel libéral dans son exercice et la réalisation de ses actes, hors de toute exigence de rentabilité financière étrangère à l'exercice libéral ;
5. La responsabilité civile professionnelle pour la garantie du client et du patient ;
6. Le libre choix réciproque du client ou du patient du professionnel libéral, quelle que soit la structure dans laquelle il exerce ;
7. L'exercice de proximité au service du public, des entreprises et des collectivités locales.

La liste des organisations couvertes par le présent accord est annexée à celui-ci (annexe I).

Le champ territorial du présent accord est national, y compris les départements d'outre-mer dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Objectifs de la formation professionnelle des salariés des professions libérales

En prenant en compte les spécificités des professions libérales, à savoir :

- les spécificités relatives à la taille généralement modeste des entreprises libérales ;
- les spécificités relatives aux sept critères fondamentaux visés à l'article 1^{er}.

Le présent accord a pour objet :

- d'assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels en prenant en considération les dispositions issues de la réforme de 2009 ;

- de consacrer l’objectif principal poursuivi en matière de formation professionnelle ;
- de promouvoir et d’assurer le droit à l’information et à l’orientation aussi bien des salariés, que des jeunes en quête de qualification, ou des demandeurs d’emploi ;
- de renforcer les objectifs précédents de prospective, de développement de la formation et de promotion des droits des salariés.

Article 3

Portée. – Durée. – Dépôt. – Extension. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3.1. Portée

Les parties signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à ses dispositions. Les dispositions des accords de branche ne pourront qu’apporter au bénéfice des salariés des garanties supérieures à celles fixées par les dispositions du présent accord.

Les branches de ce champ mettront en œuvre les dispositions qu’il contient afin d’en assurer l’effectivité.

3.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s’applique à partir du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de l’arrêté ministériel d’extension et modifie l’accord collectif interprofessionnel du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

3.3. Dépôt

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente, dans le respect de la réglementation en vigueur.

3.4. Extension

De la même manière, la partie à l’origine du dépôt en demandera l’extension selon les voies réglementaires applicables en la matière.

3.5. Révision

Toute confédération syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, pourra en demander à tout moment la révision. A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée ou contre récépissé précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d’un projet de texte.

A l’initiative de la partie patronale, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord.

Au cas où l’avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu’il modifie.

Dans le cas contraire, les confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, non signataires, disposeront d’un délai de 15 jours, à compter de la date de notification du présent accord pour faire savoir si elles s’opposent à l’entrée en vigueur de cet accord. La non-réponse dans le délai ci-dessus a pour effet la substitution immédiate. La validité de l’accord est subordonnée à l’absence d’opposition de la majorité des confédérations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord.

3.6. Dénonciation

Il pourra être dénoncé partiellement ou totalement, à tout moment, sous respect d'un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Dans le délai de 3 mois suivant l'issue du préavis, les parties se rencontreront, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en vue de négocier un accord de substitution. Tant que celui-ci ne sera pas conclu et au plus tard dans le délai de 1 an, le présent accord continuera à produire effet.

TITRE II

RELATIONS COLLECTIVES

Article 4

Négociations relatives à la formation professionnelle

4.1. Négociations triennales

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, une négociation collective interviendra tous les 3 ans, dans chaque branche professionnelle, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, l'exercice du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 45 ans.

4.2. Négociation sur la contribution financière des entreprises libérales à la formation professionnelle

4.2.1. Taux de la contribution des entreprises libérales destinés au financement de la professionnalisation

4.2.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Le taux de la contribution versée par ces entreprises aux OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du DIF, exigible au 28 février de l'année N, est fixé à 0,15 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Un accord de branche peut fixer un taux supérieur.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle versée est mutualisée dès son versement.

4.2.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Ces entreprises sont soumises à l'obligation légale de financement de la professionnalisation et du DIF, exigible au 28 février de l'année N au taux de 0,50 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle versée est mutualisée dès son versement.

Les contributions des entreprises de 10 à 49 salariés ne peuvent être supérieures à celles des entreprises de 50 salariés et plus.

4.2.2. Taux de la contribution des entreprises libérales destiné au financement du plan de formation

4.2.2.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Le taux de la contribution de ces entreprises relative au plan de formation, exigible au 28 février de l'année N, ne peut être inférieur à 0,45 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Un accord de branche peut prévoir un taux supérieur.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle versée est mutualisée dès son versement.

4.2.2.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Le taux de la contribution de ces entreprises relative au plan de formation, exigible au 28 février de l'année N, ne peut être inférieur à 0,90 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Un accord de branche peut prévoir un taux supérieur. Toutefois, les contributions des entreprises de 10 à 49 salariés ne peuvent être supérieures à celles des entreprises de 50 salariés et plus.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés est mutualisée dès son versement.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle des entreprises occupant 50 salariés et plus est mutualisée au plus tard le 31 octobre de l'année de versement.

4.2.3. Franchissement du seuil d'effectif

Les taux, par tranches d'effectif, définis ci-dessus aux articles 4.2.1 et 4.2.2, sont applicables dès la première année de franchissement du seuil.

4.2.4. Versement à un OPCA

4.2.4.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Pour ces entreprises, les contributions relatives à la professionnalisation et au droit individuel à la formation (DIF), ainsi que celles destinées au financement du plan de formation, sont versées à l'OPCA désigné par accord de branche. A défaut d'un tel accord, elles sont versées à l'OPCA PL.

4.2.4.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les contributions de ces entreprises relatives à la professionnalisation et au DIF sont versées en totalité à l'OPCA désigné par chaque accord de branche. A défaut d'accord, elles sont versées à l'OPCA PL.

Concernant la contribution relative au plan de formation, un accord de branche détermine la fraction de ce taux légal ou conventionnel qui est versée directement à l'OPCA désigné par la branche. Cette fraction ne peut être inférieure au taux minimal fixé pour les entreprises de moins de 10 salariés par le présent accord, soit 0,45 %. Le solde, lorsqu'il n'a pas été utilisé par l'entreprise, est versé à l'OPCA désigné par l'accord.

A défaut d'accord de branche, les entreprises de 10 salariés et plus versent 95 % de la contribution légale due au titre du plan à l'OPCA PL, le solde à un OPCA de leur choix.

Article 5

Rôle des institutions représentatives du personnel

Nonobstant la définition d'orientations prioritaires par la CPNEFP de branche et ses travaux en préparation de la gestion prévisionnelle des emplois tels que définis à l'article 6, chaque année, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est (sont) consulté(s) sur tous les thèmes énoncés aux articles L. 2323-33 et suivants et D. 2323-5 du code du travail.

Article 6

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler toute la valeur qu'elles reconnaissent à la branche en tant que niveau judicieux de réflexion et de proposition sur les politiques d'emploi et de formation. En ce sens, la CPNEFP de branche, même si elle ne bénéficie pas de la personnalité morale, est un élément essentiel de ces politiques.

6.1. Missions

Suivant les missions qui lui sont dévolues par le code du travail, la CPNEFP :

- suit l'application des accords de branche relatifs à la formation professionnelle et à l'emploi dans chaque branche professionnelle ;
- assure une mission de conseil, d'appui et de veille auprès de la commission paritaire de branche, en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- peut se voir confier par la commission paritaire de branche l'étude et la préparation de tous les dossiers et de toutes évolutions préalables à ses décisions. Notamment en matière de formation professionnelle, elle peut être investie de missions de promotion et d'organisation de celle-ci ;
- pourra solliciter, notamment pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL). Dans le cas où existe, soit un observatoire spécifique à une branche, soit un observatoire couvrant à la fois une partie du secteur des professions libérales et un autre secteur d'activités, elle pourra le solliciter. Afin de regrouper des données utiles à l'ensemble du secteur d'activités des professions libérales, elle se chargera de faire parvenir à l'OMPL le résultat de ces études.

6.1.1. Promotion de la formation professionnelle

La CPNEFP étudie tous les moyens à mettre en œuvre pour informer les salariés, les institutions représentatives du personnel quand elles existent, et les chefs d'entreprise, des orientations et des priorités en matière de formation qu'elle propose pour la branche.

Elle en supervise l'application et propose des infléchissements éventuels.

6.1.2. Organisation de la formation professionnelle

La CPNEFP, en tenant notamment compte des travaux des observatoires qu'elle a sollicités, analyse l'évolution des emplois dans la branche, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

A ce titre :

- elle analyse l'adéquation des diplômes et/ou des certifications professionnelles à cette évolution ; propose les infléchissements ou les changements à apporter aux qualifications et certifications professionnelles et au contenu d'actions de formation proposées ;
- elle propose l'inscription des certifications au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et en assure le suivi ;
- elle peut participer à toute étude de moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation ou de réadaptation pour toutes catégories de personnels de la branche ;
- elle assure le suivi des modalités de reconnaissance de l'activité tutorale définies par la branche.

Elle définit les actions éligibles à financement en fonction des capacités budgétaires de l'OPCA désigné par accord de branche, notamment :

- les certifications accessibles au moyen d'une période de professionnalisation dont elle définit les publics prioritaires et les modalités de financement ;
- les actions de formation dépendant du plan déclarées prioritaires et les modalités de leur financement ;
- les actions de préparation et de formation au tutorat ainsi que leur financement, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

6.2. Composition et fonctionnement

La CPNEFP est constituée paritairement d'au moins un délégué de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche considérée et d'un nombre égal de délégués désignés par la (ou les) organisations(s) syndicale(s) d'employeurs.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans, sauf accord de branche prévoyant une autre modalité d'alternance.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaires et au minimum 2 fois par an.

Les représentants salariés à la CPNEFP disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur et les frais de déplacement pris en charge. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacements et de séjours sont remboursés.

La CPNEFP peut s'adjoindre le concours d'un représentant qualifié de l'organisme paritaire collecteur agréé, auquel les contributions des entreprises libérales doivent être conventionnellement versées.

6.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En préparation des travaux de la commission paritaire de branche, la CPNEFP, s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales et sur le rapport socio-économique de branche, propose les orientations générales en matière d'emploi et de formation, dans la profession, et toutes démarches permettant de traiter en amont leur évolution.

Elle évalue, par ailleurs, les besoins en matière d'emploi et de qualification au regard des évolutions technologiques et de la situation économique de la profession.

6.4. Relations avec les OPCA

6.4.1. Désignation de l'OPCA

Les parties signataires tiennent à rappeler que l'OPCA PL est l'OPCA des professions libérales. A ce titre, elles demandent aux branches couvertes par le champ du présent accord de désigner prioritairement cet OPCA comme organisme collecteur, lors des négociations relatives à la formation professionnelle et à l'emploi. En tout état de cause, à défaut d'accord, l'organisme collecteur du secteur d'activité est l'OPCA PL.

6.4.2. Modalités de fonctionnement CPNEFP/OPCA PL

Dans les professions ayant conclu un accord sur la formation désignant l'OPCA PL comme organisme collecteur, la CPNEFP adresse à ce dernier, au plus tard au 15 octobre de chaque année, la liste des actions prioritaires au titre du plan de formation, les publics concernés et les éventuelles évolutions dans sa politique de professionnalisation.

Dans le souci de promouvoir l'évolution professionnelle dans les entreprises libérales relevant du champ de l'OPCA PL, le conseil de gestion de celui-ci, lors du vote du budget et des modalités et volumes de prise en charge de toutes ces actions de formation, prendra en compte le contenu des accords de branche et les propositions des CPNEFP présentées par chacune des sections.

La CPNEFP étant le partenaire principal de branche auprès de l'OPCA PL, elle est informée de la politique menée par celui-ci et réciproquement. Elle peut demander, notamment à cet organisme, tout élément statistique concernant les formations dispensées dans et autour de la branche concernée.

Article 7

Commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL)

En complément et dans le respect des politiques des branches, la création de cette CPNEFP-PL est une garantie essentielle pour la mise en œuvre d'une politique interprofessionnelle de construction et de sécurisation des parcours professionnels.

Les missions de la CPNEFP-PL sont les suivantes :

Mission auprès des branches dépourvues de CPNEFP à la signature du présent accord :

- assurer les missions décrites à l'article 6.

Missions à caractère interprofessionnel :

- définir une politique interprofessionnelle, notamment auprès des branches dépourvues de CPNEFP, et déterminer les axes transverses de développement de la formation ;
- porter les certifications interprofessionnelles ;
- définir les règles et critères de financement des formations interprofessionnelles intéressant au minimum plusieurs professions, avec l'aval des CPNEFP des branches concernées ;
- établir les critères d'évaluation des politiques de financement de celles-ci ;
- travailler à l'harmonisation, sur l'ensemble des OPCA relevant du présent accord, des financements des formations interprofessionnelles concernant la professionnalisation, le DIF prioritaire, les études et l'observatoire, le plan ; ainsi qu'à l'harmonisation des études sur l'ensemble du champ de l'accord et des données des observatoires ;
- établir les règles et critères de financement des actions de formation interprofessionnelles de la section des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- établir les règles et critères de financement des actions de formation interprofessionnelles de la section des entreprises de 50 salariés et plus ;
- établir les outils et guides interprofessionnels utiles à la sécurisation des parcours et au développement de la formation professionnelle (guides d'entretien professionnel, de bilan d'étapes, diagnostics formation, etc.) ;
- porter des projets interprofessionnels auprès des organismes et institutions ;
- valider les cahiers des charges des formations interprofessionnelles, de la FOAD et tous cahiers des charges transverses opposables aux organismes de formation ;
- travailler en étroite collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL) sur des sujets interprofessionnels intéressant la formation et la sécurisation des parcours des salariés des entreprises libérales.

Missions en complémentarité des politiques de branche et avec l'accord de celle-ci :

- porter les thématiques qui n'ont pas été prises en compte par les branches ;
- établir les modalités selon lesquelles les CPNEFP de branche devront fixer les critères d'évaluation de leurs politiques de formation.

Son organisation et ses moyens seront définis dans des accords ultérieurs.

TITRE III

FORMATIONS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ET PLAN DE FORMATION

Article 8

Actions de formation dépendant du plan

Il appartient aux CPNEFP de branche de répertorier les différentes actions de formation dépendant du plan de formation, applicables par les entreprises libérales de chacune, en distinguant :

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

Article 9

Construction du plan de formation

9.1. Entreprises libérales dont l'effectif est inférieur à 10

La formation au cours d'une année donnée y est généralement organisée sur la base du plan de formation établi, pour les entreprises libérales de la branche, par la CPNEFP avec le soutien de l'OPCA et, notamment, de leur service recherche et développement s'il existe.

Ce plan, dans le respect des typologies définies à l'article 8 du présent accord, classe les actions de formation en fonction de leur nature juridique et leur niveau de priorité pour la branche et des capacités financières de l'OPCA considéré.

Concernant les branches dépourvues de CPNEFP, la CPNEFP-PL proposera, autant que faire se peut, des actions de formation interprofessionnelles susceptibles de prise en charge financière par les OPCA du secteur.

9.2. Entreprises libérales dont l'effectif est au moins égal à 10

Dans tous les cas, l'entreprise libérale doit établir un plan annuel de formation conformément aux typologies définies à l'article 8 du présent accord. Pour accompagner sa démarche, l'employeur pourra s'appuyer sur les orientations et les priorités définies dans le plan établi par la CPNEFP pour l'ensemble de la branche et qui est à la disposition de ses entreprises.

Le projet est soumis à l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du personnel, conformément à l'article 5 du présent accord.

TITRE IV

PROFESSIONNALISATION

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification professionnelle établie par une CPNEFP de branche ;
- une certification interprofessionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-PL dans le respect de l'article 7 ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification des emplois d'une convention collective de branche.

Afin de s'inscrire dans la volonté de sécuriser un parcours professionnel, ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, partie en centre de formation, partie en situation de travail en lien avec la qualification recherchée ;
- une évaluation des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 10

Accueil et insertion des salariés et des demandeurs d'emploi

Afin de favoriser l'accompagnement des salariés en professionnalisation et de continuer à souligner le rôle que peuvent tenir, en la matière, les salariés expérimentés au sein des entreprises libérales, les parties signataires décident de structurer le tutorat par les dispositions suivantes complétant les dispositions du chapitre 4, paragraphe 3, du titre IV, de l'accord qualité de l'emploi dans les professions libérales.

10.1. Tuteur

La mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

La convention conclue avec un établissement de formation, en matière de contrat de professionnalisation, doit faire référence aux missions du tuteur telles que définies à l'article 10.2. du présent accord.

Le tuteur est :

- soit l'employeur lui-même ou l'un de ses confrères liés à lui par un contrat de collaboration non salariée au regard du droit du travail et de celui de la sécurité sociale ;
- soit un salarié, volontaire :
 - titulaire du même titre que l'employeur, ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle ;
 - titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans.

Le tuteur est chargé d'accueillir et de guider le jeune, ou le demandeur d'emploi, pendant son temps de présence en entreprise, dans des conditions qui font l'objet de l'article 11.2 ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 2 en même temps, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

A la fin du contrat, le tuteur participe à l'évaluation des acquis au regard des éléments constitutifs de la certification recherchée, sans que cette mesure puisse avoir valeur de certification.

10.2. Tuteur et salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur a pour mission de :

- présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation, situer l'entreprise dans la branche professionnelle, lui indiquer les contraintes déontologiques ;
- vérifier que le programme de formation organisée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien progressé conformément aux prévisions de programme ; à cet effet, le tuteur consacre en moyenne 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié, tant aux sessions de formation externe, qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques, à l'intérieur de l'entreprise, dans le cadre de la formation organisée ;
- faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise libérale.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation qui est obligatoirement écrit.

Le contrat de travail du salarié contient, en annexe, le programme de la formation correspondant. Afin de mettre en évidence l'importance de la formation dans l'exécution de ce contrat, le jeune signe également l'annexe pédagogique.

10.3. Tuteur et formateur

Le tuteur participe au choix de l'organisme de formation.

Pour mener à bien sa tâche, il rencontre le formateur au minimum :

- en début de contrat pour convenir d'une part, de la matière exacte et de la date des différentes sessions de formation externe auxquelles le salarié sera inscrit, et d'autre part, des conditions de réalisation de la formation interne dans l'entreprise ;

- en cours de contrat :
 - pour préparer un bilan intermédiaire, c'est-à-dire une évaluation de la formation organisée tant externe qu'interne ;
 - ainsi que, au vu des conclusions de ce bilan, pour procéder aux modifications qui s'imposeraient pour réaliser les objectifs du contrat ;
- en fin de contrat de professionnalisation ou, dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée, à la fin de l'action de formation, pour effectuer l'évaluation de la formation. Au vu de cette évaluation, le formateur indique, s'il y a lieu, les formations complémentaires qui pourraient être organisées dans le cadre de la formation continue (plan).

10.4. Exercice, reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

Afin d'encourager l'exercice du tutorat dans les entreprises libérales, les parties signataires du présent accord demandent aux branches de prévoir des modalités relatives à la reconnaissance de cette activité concernant :

- l'organisation et la charge de travail du tuteur : le tuteur devra disposer du temps nécessaire à l'accomplissement des missions ci-dessus définies, et bénéficier, si nécessaire, d'une formation préalable à sa fonction ;
- les perspectives d'évolution professionnelle du tuteur : l'exercice de la fonction tutorale devra être pris en compte dans le cadre de l'entretien professionnel du salarié concerné et les compétences éventuellement acquises par le tuteur, dans l'exercice de ses missions, devront être prises en compte dans son évolution de carrière au sein de l'entreprise libérale ;
- toute forme de valorisation de la fonction tutorale.

Et d'en assurer le suivi.

Article 11

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, dans le secteur d'activités, a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par une CPNEFP, ou une qualification interprofessionnelle établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

11.1. Formalités

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée qui doit être déposé suivant la réglementation en vigueur, auprès de la DIRECCTE.

Ce contrat indique le nom du tuteur, sa qualité, ses missions tels que définies à l'article 11 du présent accord.

11.2. Public concerné

Les personnes susceptibles de bénéficier du contrat de professionnalisation sont celles désignées à l'article L. 6325-1 du code du travail. Ce contrat est donc ouvert :

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

Pour adapter les publics visés aux emplois offerts par les entreprises libérales, les accords de branche précisent les publics, les qualifications et emplois concernés par lesdits contrats au sein de chacune des branches.

11.3. Obligations des parties

L'employeur s'engage à assurer, au titulaire d'un tel contrat, l'emploi et la formation organisée permettant l'acquisition du titre, du diplôme, ou de la certification de qualification professionnelle, objet du contrat, soit enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnu dans la classification des emplois d'une convention collective nationale.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et à participer aux épreuves d'évaluation ou de validation des connaissances.

La CPNEFP propose la liste des qualifications pouvant faire l'objet de contrats de professionnalisation ainsi que les publics concernés. Cette liste est établie pour une période triennale.

La CPNEFP informe, chaque année, avant le 15 octobre, l'OPCA de toute évolution de cette liste.

La durée de l'action de professionnalisation, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ou celle du contrat de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée déterminée, doit être conforme aux dispositions légales ou conventionnelles qui régissent ce type de formation en alternance.

L'OPCA en est informé dans les conditions exposées ci-dessus.

A défaut d'accord de branche fixant les forfaits horaires destinés à la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, il est fait application du forfait horaire fixé par les textes réglementaires.

La rémunération des salariés de moins de 26 ans, titulaires d'un diplôme correspondant à un niveau 3 ou équivalent, bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à défaut de dispositions d'une convention collective nationale de branche fixant un salaire minimal supérieur, ne peut être inférieure à la rémunération conventionnelle prévue par la branche considérée et à 90 % du Smic.

Pour les salariés de moins de 26 ans et de niveau inférieur, la rémunération est fixée par la convention collective de branche.

La rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure aux textes réglementaires en vigueur.

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans, bénéficiaires des contrats ou actions précitées, est fixée, sous réserve de la rémunération plancher que représente le Smic, à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective nationale de branche, pour l'emploi visé.

Dans les professions non couvertes par un accord de branche, les contrats de professionnalisation peuvent être mis en œuvre, dans les conditions fixées par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. La CPNEFP-PL pourra leur proposer les conditions de mise en œuvre.

11.4. Formation organisée. – Objet

Le contrat de professionnalisation se caractérise par une obligation de formation qu'il revient au contrat de travail d'organiser, dans le respect des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et des dispositions ci-après.

11.5. Déroulement de la formation

La totalité de la formation organisée se déroule en formation alternée, pour partie auprès d'un établissement d'enseignement agréé, pour partie en situation de travail.

Sous réserve du maintien des droits des salariés, une partie de la formation peut toutefois être réalisée dans l'entreprise libérale, sous la responsabilité de l'organisme de formation et avec le concours pédagogique du tuteur, d'une part lorsque, notamment en raison de l'éloignement des lieux de formation, ou du nécessaire transfert de savoir-faire, il y a un intérêt pédagogique à ce qu'il en soit

ainsi, d'autre part, lorsque les conditions concrètes d'organisation de cette formation interne ont été prévues par accord de branche.

Article 12

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, dans le secteur d'activités, a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée, en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par une CPNEFP, ou une qualification interprofessionnelle établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Cette période est ouverte :

1. Au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
2. Au salarié qui répond aux conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté fixées par la réglementation ;
3. Au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
4. A la salariée qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salariés après un congé parental ;
5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
6. Aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les branches peuvent organiser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation par voie d'accord, en ciblant notamment, parmi les publics concernés :

- les salariés de longue expérience sans titre ou qualification reconnue ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés les moins qualifiés.

L'accord de branche fixe la liste des qualifications accessibles au titre de ces périodes et leur durée.

L'accord de branche peut également préciser les conditions et modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation pendant ou en dehors du temps de travail.

Les actions de formation au cours de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative du salarié dans le cadre de son droit individuel à la formation, ou à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur s'assure au préalable, auprès de l'OPCA, de la possibilité de financement. Celui-ci est subordonné à la définition par écrit, avant le début de la formation, des engagements auxquels souscrit l'employeur, si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux évaluations.

La CPNEFP-PL pourra étudier des outils ou des dispositifs destinés à aider les branches dans la conception de leur accord.

L'accord précise également les modalités de suivi, par la CPNEFP-PL, de l'évolution des actions de formation et de leur adéquation aux objectifs poursuivis, ainsi que ses capacités à faire varier les paramètres pratiques régissant leur prise en charge par l'OPCA.

TITRE V

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un mode de formation alternée. Certaines professions libérales l'utilisent de longue date. Certaines commencent à s'y intéresser.

Si la plupart ne le pratiquent pas, c'est parce qu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, et ne participent ni au fonctionnement, ni à la gouvernance du système.

Le système d'apprentissage, tel que pratiqué dans le secteur d'activités, poursuit les objectifs suivants :

- apporter aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage une formation professionnalisante sanctionnée par un diplôme, ou un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- assurer leur insertion dans un des emplois de l'entreprise formatrice, ou d'autres entreprises de la branche.

Il est fondé sur les principes suivants :

- une alternance entre l'acquisition de savoirs en centre de formation et de pratiques en situation de travail ;
- sous le contrôle, pour les uns, d'un centre de formation et, pour les autres, d'un maître d'apprentissage.

Article 13

Maître d'apprentissage

Les parties signataires demandent que les dispositions prévues au titre précédent, des articles 10.1 à 10.4 pour le tuteur s'appliquent aussi au maître d'apprentissage.

Il est toutefois rappelé que celui-ci doit, outre des garanties de moralité, avoir un certain nombre de compétences fixées réglementairement.

Article 14

Contrat d'apprentissage

Dans le secteur d'activités, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Le titre peut avoir pour origine une qualification établie, dans une branche, par la CPNEFP, ou une qualification interprofessionnelle établie par la CPNEFP-PL.

14.1. Formalités

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit, à durée déterminée en fonction du cycle de formation, nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme, objet du contrat. Il doit comporter des mentions obligatoires définies réglementairement.

14.2. Public concerné

Peuvent conclure avec un employeur un contrat d'apprentissage les personnes âgées de 16 à 25 ans. Mais des mesures dérogatoires, portant notamment sur l'âge maximal, sont fixées réglementairement.

14.3. Contrat

Par un contrat d'apprentissage :

- le salarié s'engage, pendant sa durée, à travailler pour son employeur et à suivre, parallèlement, la formation dispensée ; en fin de cursus, à se présenter aux épreuves de l'examen ;
- l'employeur s'engage à inscrire l'apprenti dans un centre de formation des apprentis (CFA) et lui permettre de suivre le cursus de formation ; à prendre, dans l'entreprise, toutes mesures (équiper, former, etc.)

pement technique, conditions de travail, pédagogie...) nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ; lors de la présence de l'apprenti dans l'entreprise, à lui confier des tâches de travail en relation avec la progression de la formation prévue par le contrat ; à l'inscrire aux épreuves du diplôme ou du titre et le faire bénéficier du congé spécifique de préparation à l'examen.

La CPNEFP de chaque branche propose la liste des qualifications pouvant faire l'objet des contrats d'apprentissage, ainsi que les publics concernés. Cette liste est établie pour une période triennale (cf. art. L. 2241-6 du code du travail).

Le salaire des apprentis ne peut être inférieur aux minimaux fixés réglementairement en pourcentage du Smic.

Un accord de branche ou un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir des niveaux supérieurs de rémunération.

TITRE VI

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 15

Conditions d'ouverture

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (hors formation en alternance) bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation se traduisant par un crédit d'heures, suivant la réglementation en vigueur.

Sauf accord de branche plus favorable :

- pour les salariés à temps complet, ce droit est d'une durée de 20 heures par an ;
- pour les salariés à temps partiel, sa durée varie selon la durée de travail hebdomadaire inscrite au contrat :
 - lorsque la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 50 % de la durée légale ou conventionnelle, la durée du DIF est proratisée en fonction de cette durée ;
 - lorsque la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle, la durée du DIF est de 16 heures par an ;
 - lorsque la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle, la durée du DIF est égale à celle prévue pour les salariés à temps complet, soit 20 heures par an.

Article 16

Cumul

Sauf accord de branche plus favorable :

- pour les salariés à temps complet, le cumul des droits acquis au titre du DIF est plafonné à 120 heures sur 6 ans ;
- pour les salariés à temps partiel, le cumul des droits acquis dans la même entreprise est plafonné à 120 heures sans prise en compte de durée.

Article 17

Information

L'employeur informe chaque salarié, par écrit chaque année, du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 18

Modalités de mise en œuvre

L'exercice du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

La demande du salarié à l'employeur est formulée par écrit.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre.

En cas de désaccord, pendant 2 années civiles consécutives, sur le choix de l'action de formation envisagée, le salarié peut demander, dans le respect de la loi, à l'organisme gestionnaire des fonds du congé individuel de formation dont dépend son entreprise, la prise en charge financière de cette action.

Article 19

Actions éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail, les branches professionnelles fixent la liste des actions de formation éligibles par priorité au titre du droit individuel à la formation, pour les salariés des entreprises libérales.

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP-PL peut de la même manière définir des actions de formation interprofessionnelles éligibles au titre du DIF.

Article 20

Rupture du contrat de travail et portabilité

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 produit du solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées par la valeur forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail de l'heure de formation permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation non encore utilisés et des coordonnées de l'OPCA où ont été versées les contributions afférentes dans un document annexé au certificat de travail.

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

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

En cas de 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, multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. 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 à l'article 16. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

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

Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions conventionnelles de branche particulières.

2. Lorsque la demande émane d'un demandeur d'emploi, 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 Pôle emploi. 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, en relation avec Pôle emploi. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions conventionnelles de branche particulières.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour le versement de la somme correspondant aux droits acquis.

En cas de départ à la retraite, à compter du jour où le salarié quitte l'entreprise pour partir à la retraite, il ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation, sauf à reprendre un emploi salarié dans le cadre du cumul emploi-retraite.

TITRE VII

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation est un mode d'organisation de l'accès à la formation permettant à tout salarié, à son initiative et à titre individuel, de suivre une action de son choix, distincte de celles prévues dans le plan de formation et de celles relevant du droit individuel à la formation (DIF).

Article 21

Objet du congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet, notamment pendant le temps de travail du salarié, de lui permettre :

- de suivre des actions de formation lui permettant d'accéder à une qualification ou certification supérieure ;
- de changer d'activité au sein ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- d'accéder à des responsabilités sociales ou associatives ;
- de préparer ou de passer des examens ;
- d'améliorer son niveau culturel.

Article 22

Formations éligibles et durée

Les actions de formation éligible au titre du CIF sont celles prévues aux articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

En dehors des conditions propres au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, la durée des stages dépendant du CIF ne peut dépasser :

- 1 an pour un stage à temps plein ;
- un maximum de 1 200 heures pour des stages comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Article 23

Bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier d'un CIF :

- quelle que soit la nature du contrat ;
- quelle que soit l'entreprise libérale dans laquelle il est en fonction ;

- quel que soit son effectif ;
- s'il peut justifier d'une ancienneté :
 - pour les salariés titulaires d'un CDI : une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.
 - pour les salariés titulaires d'un CDD : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Article 24

Demande de congé

Le salarié formule, par écrit, une demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- 60 jours à l'avance si celle-ci concerne un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel, et la préparation ou le passage d'un examen ;
- 120 jours à l'avance si la durée du congé est d'au moins 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours, à partir de la réception de la demande, pour y répondre.

Le CIF étant un droit, il ne peut être refusé que si la demande n'a pas été formulée dans les délais, ou si le salarié ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice du CIF.

En revanche, l'employeur peut reporter le départ en CIF lorsque :

- dans une entreprise de moins de 10 salariés, un autre salarié est déjà bénéficiaire d'un CIF ;
- dans les entreprises de moins de 200 salariés, lorsque le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'entreprise au cours de l'année ;
- dans les entreprises de 200 salariés et plus, lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé dépasse 2 % de l'effectif total ;
- l'absence du salarié est préjudiciable à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit indiquer, par écrit, la raison du refus ou du report du congé. L'absence de réponse, dans le délai de 30 jours calendaires à réception de la demande, équivaut à son acceptation.

Une fois le congé accordé, l'employeur ne peut revenir sur sa décision, quelles que soient les raisons invoquées.

Article 25

Situation du salarié pendant la durée du CIF

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié a obligation d'assister à la formation objet du congé.

Il conserve les droits aux prestations de la sécurité sociale aussi bien en couverture maladie, que vieillesse ou accidents de travail. Les droits à la retraite complémentaire ne sont maintenus que si le stage est rémunéré.

Sa rémunération pendant le congé, y compris les charges sociales, est maintenue à son niveau antérieur si celui-ci est inférieur à deux fois le Smic. S'il était égal ou supérieur à deux fois le Smic, elle est plafonnée à ce niveau.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération est égale au produit du taux horaire de la rémunération habituelle par le nombre d'heures suivies lors de l'action de formation.

Si l'OPCA désigné ne bénéficie pas d'un agrément au titre du CIF, la contribution afférente sera versée au Fongecif de la région dans laquelle est située l'entreprise.

Article 26

Financement du CIF

Les entreprises libérales couvertes par le champ du présent accord et dont l'effectif est supérieur à 10 salariés doivent s'acquitter d'une contribution spécifique au titre du CIF.

Cette contribution est fixée à 0,2 % de la masse salariale de l'année N – 1 et est collectée au plus tard le 28 février de l'année N.

Dans le cas particulier des contrats à durée déterminée, ce taux est porté à 1 % et s'applique sur la totalité de la rémunération versée au salarié en CDD pendant la durée de son contrat.

Ces contributions sont adressées au Fongecif de la région dans laquelle est située l'entreprise.

Article 27

Éléments pris en charge

Le Fongecif, en fonction de ses priorités et de ses moyens financiers, prend en charge :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement) éventuels ;
- la rémunération ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée du remplaçant du salarié.

Ses organes directeurs définissent, en fonction des capacités financières de l'organisme, le niveau de prise en charge (totale ou partielle) de ces éléments, ainsi que les actions de formation dont le financement est prioritaire.

Les parties signataires tiennent toutefois à rappeler que les éléments non pris en charge par l'organisme collecteur au titre du CIF peuvent l'être par l'employeur dans le cadre de son plan de formation.

Article 28

CIF en dehors du temps de travail

Le CIF a été conçu pour être pratiqué en tout ou partie pendant le temps de travail. Il peut, cependant, l'être en totalité en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié justifiant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise n'a pas besoin de demander l'autorisation de suspension de son contrat de travail auprès de son employeur.

Pour être prise en charge, la formation demandée doit correspondre à un nombre d'heures minimum fixé par voie réglementaire.

Comme pour le CIF pendant le temps de travail, le salarié doit formuler sa demande de prise en charge du coût de la formation auprès de l'OPACIF couvrant le champ de son entreprise. A défaut, il la formule auprès du Fongecif de la région de son entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié pourra bénéficier, selon les niveaux de prise en charge définis par l'organisme financeur, de la couverture des seuls :

- frais pédagogiques ;
- et frais annexes (déplacement, hébergement).

TITRE VIII

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL
ET PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION**

Article 29

Entretien professionnel

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise libérale bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'accord de branche conclu, en la matière, sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a lieu à l'initiative du chef d'entreprise ou du salarié.

Il a pour finalité de :

- permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution ;
- mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise libérale qui l'emploie.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière des conclusions des travaux de l'observatoire défini au titre VIII du présent accord ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié, et de l'entreprise libérale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Il appartient aux branches professionnelles libérales de préciser les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- d'information des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens ;
- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel.

La CPNEFP-PL pourra, si elle le décide, proposer des outils destinés à aider les branches dans cette mise en place.

Article 30

Passeport orientation et formation

La CPNEFP-PL proposera un modèle de passeport orientation et formation harmonisé pour l'ensemble du champ de l'accord. Ce passeport, conforme à la réglementation, sera mis à la disposition des salariés par le biais des OPCA.

Il recensera :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

- les actions de formation mises en œuvre par l’employeur ou relevant de l’initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

TITRE IX

VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE (VAE)

Article 31

Objet

La validation des acquis de l’expérience a pour objet l’acquisition d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou interprofessionnelle ou d’un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l’emploi d’une branche professionnelle ou par la CPNEFP-PL, en premier lieu ceux enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

La validation des acquis de l’expérience est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l’éducation.

Article 32

Conditions

La validation des acquis de l’expérience relève de l’initiative individuelle.

Le refus d’un salarié d’engager une validation des acquis de l’expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 33

Promotion du dispositif

Les parties signataires du présent accord entendent continuer à promouvoir ce dispositif dans les entreprises libérales, pour en faire un outil favorisant le développement professionnel des salariés et leur éventuelle mobilité dans le secteur des professions libérales.

Les branches professionnelles gardent la responsabilité du développement de l’accès au système de validation des acquis de l’expérience par voie d’accord paritaire. La commission paritaire de chacune délègue à la CPNEFP la maîtrise d’œuvre du dispositif.

Chaque branche organise par voie d’accord :

- les modalités d’information du personnel sur le dispositif de VAE ;
- les modalités propres à en favoriser l’accès ;
- son processus de mise en œuvre ;
- les titres, diplômes ou certificats visés au regard du projet professionnel ;
- les modalités d’accompagnement du salarié engagé dans une démarche de VAE.

Les parties signataires du présent accord confirment enfin la nécessité, pour les négociateurs des accords de branche, de prévoir les mesures propres à inciter salariés et employeurs à participer aux jurys, à former les membres de ces jurys et à faciliter la participation des salariés et des employeurs à ces jurys.

Pour cela, ils organisent les modalités de prise en charge, par l’OPCA, des dépenses afférentes à la participation aux différents jurys.

Les employeurs des salariés convoqués aux sessions du jury sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. Les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Pour les représentants salariés, les OPCA remboursent l'employeur, du salaire et des éventuels frais de déplacement et de séjour, sur présentation d'un relevé signé par le salarié concerné et les représentants employeurs et salariés du jury. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacements et de séjours sont remboursés.

Les frais exposés par les représentants des employeurs, ou les personnes convoquées au titre des tiers, leur sont remboursés par les organismes collecteurs suivant leurs capacités financières, en fonction des dispositions prises par les branches.

Ces dispositions s'appliquent aux certificats ou titres interprofessionnels qui pourraient être portés par la CPNEFP-PL au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 34

Principes directeurs communs pour le secteur d'activités

La CPNEFP-PL a vocation à harmoniser les principes régissant le dispositif de VAE sur l'ensemble du champ de l'accord. A ce titre, en collaboration ou avec l'appui technique du service « recherche et développement » de l'OPCAPL, les démarches de VAE élaborées au profit des branches professionnelles doivent se fonder sur des principes similaires, à savoir :

- chaque dispositif de VAE doit s'appuyer sur un référentiel d'activités et de compétences correspondant à la certification visée ;
- chaque certification nécessite l'élaboration d'un dossier de candidature spécifique ;
- un accompagnement individualisé est fortement recommandé, sans pour autant qu'il soit obligatoire pour le candidat ;
- les accompagnateurs VAE ne peuvent être confondus avec les prestataires des formations permettant l'accès à la certification ;
- les jurys VAE sont constitués a minima d'un employeur en exercice, d'un salarié en exercice titulaire de la certification et d'une tierce personne habilitée ;
- ces jurys bénéficient d'une formation spécifique au processus VAE.

Afin de garantir le même niveau d'exigence et de qualité, de mutualiser les moyens et ressources et de rationaliser les coûts, les professions libérales ont fait le choix de mettre en œuvre un processus VAE commun à l'ensemble des branches, avec :

1. Information des bénéficiaires potentiels du dispositif.
2. Etude de la recevabilité de la candidature.
3. Entretien de faisabilité du projet avec le candidat.
4. Inscription dans la démarche et contractualisation.
5. Présentation de la démarche dans le cadre d'un regroupement (d'une 1/2 journée à 1 journée).
6. Accompagnement individualisé du candidat sur la base d'un forfait horaire.
7. Préparation du candidat à l'entretien avec le jury.
8. Passage en jury ; l'entretien avec le candidat s'effectue, soit de visu, soit par tout moyen de communication dont le téléphone.
9. Validation et/ou prescription du jury.
10. Mise en œuvre de la prescription du jury.

L'accompagnement des candidats peut s'effectuer via la plateforme VAE des professions libérales administrées par l'OPCAPL, pour tous les titres ou CQP développés par les CPNEFP de branche ou la CPNEFP-PL.

Le congé de VAE peut entrer dans le champ des priorités interprofessionnelles du DIF et comme tel les OPCA peuvent prendre en charge :

- les frais de dossier ;
- les frais d’accompagnement ;
- les frais de jury et de formation du jury.

Dans le cas de la mise en œuvre du dispositif VAE hors temps de travail, les salariés sollicitent en priorité le Fongecif mais les OPCA peuvent assurer, aux salariés de leurs entreprises adhérentes, le versement de l’allocation de formation hors temps de travail.

TITRE X

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l’accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales du 28 février 2005, a pour finalité de couvrir l’ensemble des branches des professions libérales, y compris celles ayant déjà un observatoire spécifique antérieur à l’accord de 2005.

Article 35

Gestion

L’observatoire est géré par une association intitulée « observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales », constituée conformément aux dispositions de la loi de 1901 dont les statuts modifiés sont annexés au présent accord.

Article 36

Missions de l’observatoire

Conformément à sa vocation interprofessionnelle, l’observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales a pour mission de :

- proposer un état général de l’emploi et des qualifications dans les professions libérales, ainsi que leur évolution *ex ante* et à court ou moyen terme ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et d’éventuelles possibilités de correction, notamment par l’utilisation des politiques de l’emploi nationales, régionales et européennes, des régions et/ou des structures européennes et les moyens de l’OPCA ;
- faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l’ensemble du secteur socioprofessionnel ;
- mettre en lumière, par un suivi portant sur les années antérieures et nourri par les éléments prospectifs provenant des branches, la situation de l’emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales ;
- répondre à toute demande particulière émanant des CPNEFP, correspondant à ses missions en fonction de ses capacités ;
- contribuer à la mise en place d’une boîte à outils pour une politique de GPEC de branche, en identifiant les évolutions des métiers et des compétences, en mesurant les écarts entre les besoins prévisionnels et l’existant en intégrant les données démographiques, pour déterminer les besoins en formation pour répondre à ces évolutions, les besoins en reclassement en interne et externe des branches et des professions libérales et les passerelles possibles, ainsi que les besoins en recrutement liés au développement des activités ou au remplacement des salariés et/ou professionnels libéraux partant en retraite ;
- permettre de suivre l’évolution géographique de l’activité libérale, les besoins territoriaux ;
- contribuer à identifier les besoins de formation à moyen et long terme.

A cet effet :

- il réalise des études pour les branches adhérentes à l’observatoire ;
- il travaille en étroite collaboration avec la CPNEFP-PL sur les sujets liés à l’emploi, la formation et la sécurisation des parcours des salariés des entreprises libérales qui sont transversaux à l’ensemble des branches couvertes par l’accord ;
- il collecte et mutualise l’ensemble des données emploi-formation des branches non adhérentes, par l’intermédiaire de leurs observatoires (s’ils existent) et des branches adhérentes par l’intermédiaire de leurs CPNEFP ;
- il construit, en collaboration avec les observatoires des branches non adhérentes, des outils permettant une harmonisation des travaux menés sur son champ d’intervention ;
- conformément à la convention passée avec l’UNAPL, il travaille en étroite collaboration avec ONE-PL.

Article 37

Financement

Le financement est assuré conformément au cadre législatif et réglementaire et fera l’objet d’un avenant ultérieur.

TITRE XI

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L’EMPLOI

Les parties signataires s’accordent à introduire par voie d’avenant au présent accord la procédure permettant, avec le soutien de Pôle emploi, aux demandeurs d’emploi de trouver les formations leur permettant l’accès aux emplois offerts par les professions libérales.

TITRE XII

INFORMATION ET CONSEIL

Pour permettre le développement effectif de la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de sensibiliser les entreprises libérales aux nouvelles dispositions sur la formation issues de la réforme de 2009 et du présent accord.

Les parties réaffirment également vouloir favoriser l’accès des salariés aux différents dispositifs de formation et les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

Les parties signataires confient aux CPNEFP de branche ou, à défaut, dans le cadre des missions qui lui sont imparties, à la CPNEFP-PL, la mission d’information des chefs d’entreprises libérales et de leurs salariés, et des institutions représentatives du personnel lorsqu’elles existent, sur les buts et moyens mis en œuvre par les branches et par l’interprofession. Pour ce faire, elle s’appuiera sur l’expertise des services de l’OPCAPL.

Cette information continuera de prendre aussi bien la forme d’envois écrits sur support papier ou sur support électronique, financée par les organismes collecteurs relevant du champ du présent accord.

TITRE XIII

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Les parties signataires du présent accord tiennent à préciser que l’organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA PL) ayant succédé, par l’accord collectif du 15 novembre 2000, au fonds d’assurance formation des professions libérales (FAF-PL), est l’organisme paritaire collecteur des cotisations pour la formation professionnelle des salariés des entreprises libérales, et leur

assure les mêmes garanties sociales que le statut de FAF précédent. Elles s'engagent à œuvrer pour en faire le collecteur unique du secteur.

Dans l'attente, l'OPCA PL conserve sa vocation à être le conseil privilégié de l'ensemble des professionnels libéraux en matière de formation professionnelle et à apporter le soutien de ses services pour cela.

Tous les organismes collecteurs du secteur d'activités doivent s'assurer de la conformité des programmes des actions de formation, qui sont proposées à son soutien, aux textes légaux et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux accords conventionnels de branche ou interprofessionnels.

TITRE XIV

SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires entendent faire des bilans annuels du fonctionnement de l'accord :

- dans les branches ;
- au niveau du secteur d'activités des professions libérales.

Pour cela, elles utiliseront :

- les rapports socio-économiques des branches ;
- les travaux publiés de l'OMPL ;
- les comptes rendus de la CPNEFP-PL ;
- les éléments tirés des rapports d'activité des OPCA.

Indépendamment des négociations triennales de branche relatives à la formation professionnelle, ou des évolutions éventuelles consécutives à des changements du cadre législatif et réglementaire, lors d'une réunion de la CPNEFP-PL, un des points de l'ordre du jour portera sur le fonctionnement du présent accord. Le compte rendu pourra être adressé aux branches après qu'elles auront eu connaissance des constats, des propositions ou des décisions de cette instance.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans la cinquième année suivant l'extension du présent accord pour en faire le bilan. En fonction de celui-ci, elles décideront de l'éventualité d'ouvrir une négociation afin d'y apporter les modifications souhaitables.

TITRE XV

CONSOLIDATION DU TEXTE

La partie patronale s'engage, notamment après la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant ainsi qu'après la signature des avenants prévus par le présent accord, à assurer la consolidation du texte pour mieux permettre sa diffusion.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Sont concernées par le présent accord les professions libérales adhérant à une organisation professionnelle membre de l'UNAPL (voir liste ci-dessous) ou qui y adhèreraient ultérieurement.

Liste des organisations professionnelles adhérant à l'UNAPL

Professions de la santé

Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ;
Syndicat des médecins libéraux (SML) ;
Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ;
Union des jeunes chirurgiens-dentistes – union dentaire (UJCD) ;
Syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD) ;
Fédération française des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR) ;
Syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR) ;
Fédération nationale des infirmiers (FNI) ;
Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (UNPF) ;
Union nationale des pharmacies de France (UNPF) ;
Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) ;
Fédération nationale des orthophonistes (FNO) ;
Fédération nationale des podologues (FNP) ;
Syndicat national autonome des orthophonistes (SNAO) ;
Syndicat des biologistes (SDB) ;
Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SGLBC) ;
Organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF) ;
Union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF) ;
Association des diététiciens de langue française (ADLF) ;
Syndicat national des chirurgiens de chirurgie esthétique (SNCCE).

Professions du droit

Syndicat national des notaires (SNN) ;
Confédération nationale des avocats (CNA) ;
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
Syndicat des avocats de France (SAF) ;
Association nationale des jeunes avoués (AJA) ;
Association syndicale des avoués (ASA) ;
Chambre nationale des commissaires-priseurs (CNCPJ) ;
Association française des avocats conseils d'entreprises (ACE) ;
Association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI) ;
Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ;

Syndicat national des huissiers de justice (SNHJ) ;
Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ) ;
Institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC).

Professions des techniques et du cadre de vie

Union nationale des syndicats d'architectes (UNSFA) ;
Fédération nationale des syndicats d'architectes d'intérieur qualifiés (FNSAI) ;
Union nationale des géomètres experts (UNGE) ;
Chambre des ingénieurs conseils de France (CICF) ;
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC) ;
Compagnie nationale des experts judiciaires en environnement (CNEJE) ;
Chambre nationale des conseils et experts financiers (CNCEF) ;
Compagnie des experts agréés (CEA) ;
Compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE) ;
Chambre syndicale nationale des experts automobiles de France (CSNEAF) ;
Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC) ;
Groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse-psychothérapie (PSY'G) ;
Syndicat national des psychologues (SNP) ;
Syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL) ;
Groupement des graphologues conseils de France (GGCF) ;
Syndicat national des généalogistes (SNG) ;
Association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF) ;
Association française des sténotypistes de conférences (AFSC) ;
Société française des traducteurs (SFT) ;
Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNAEPL) ;
Chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) ;
Fédération des conservateurs restaurateurs (FCR) ;
Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP).

Accord professionnel
PROFESSIONS LIBÉRALES
(28 février 2005)

(Etendu par arrêté du 12 avril 2006,
Journal officiel du 25 avril 2006)

AVENANT N° 4 DU 20 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 28 FÉVRIER 2005 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1250351M

Entre :

L'UNAPL,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter à l'avenant n° 3 à l'accord du 28 février 2005, signé le 16 décembre 2010, les modifications ci-après :

Modification de l'article 30 « Passeport orientation et formation ».

Deux alinéas, ainsi rédigés, sont ajoutés au texte de cet article :

« En l'attente du résultat des travaux de la CPNEFP-PL décrits ci-dessus, afin de permettre aux salariés des entreprises libérales de bénéficier d'un passeport d'orientation et formation, les parties signataires demandent, aux branches du champ des professions libérales, de créer un lien télématique avec le site de l'UNAPL, permettant d'accéder au modèle que le site propose et de le télécharger.

Le passeport orientation et formation est la propriété du salarié. A ce titre, l'opportunité de le présenter à ses employeurs est de son seul ressort. »

Modification de l'article 37 « Financement ».

Le texte de l'article 37 est rédigé comme suit :

« Le financement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales (OMPL) est assuré par un prélèvement assis sur la collecte comptabilisée au titre des contributions professionnalisation et DIF, d'une part, et plan de formation, d'autre part, au cours de l'année civile considérée. Ce prélèvement correspond à l'application à ces contributions du taux maximal autorisé par les textes en vigueur. »

Fait à Paris, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROFESSIONS LIBÉRALES
(28 février 2005)

(Etendu par arrêté du 12 avril 2006,
Journal officiel du 25 avril 2006)

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP
NOR : ASET1250352M

En application 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, l'UNAPL et les organisations représentatives de salariés au plan national et interprofessionnel ont décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

La loi du 24 novembre 2009 fait obligation aux OPCA de prélever, sur la participation des employeurs, un pourcentage compris entre 5 % et 13 % aux fins de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel et porte sur les collectes professionnalisation et DIF d'une part, et plan de formation, d'autre part. Conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail, ce prélèvement peut être ventilé différemment sur l'une et l'autre des collectes. L'objet du présent accord est de fixer la ventilation des taux appliqués à l'une et à l'autre.

Article 2

Champ de l'accord

Le champ du présent accord est le même que le champ de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales du 28 février 2005 ; il est annexé à celui-ci.

Article 3

Dispositions générales

3.1. Négociation annuelle

Tous les ans, la partie patronale s'engage à inviter les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel pour négocier et arrêter les ventilations évoquées ci-dessus.

Pour déterminer ces taux, les parties à la négociation s'appuieront sur :

- le taux de prélèvement prévu aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail ;
- les décisions techniques émanant du FPSPP ainsi que les constats effectués par les OPCA des branches couvertes par le présent accord.

Le taux fixé fera l'objet d'un avenant déposé tel que prévu à l'article 4 ci-dessous.

3.2. Portée de l'accord

Les parties signataires décident de conférer une valeur impérative à ses dispositions qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises libérales entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

3.3. Notification

Le présent accord sera notifié par l'UNAPL ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des autres organisations parties à la négociation.

3.4. Dépôt et entrée en vigueur

A défaut d'opposition au présent accord, exprimée dans les conditions et délais prévus aux articles L. 2331-35 et suivants du code du travail, ses dispositions sont applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

Article 4

Répartition de la contribution au titre du financement du FPSPP

La contribution du financement au titre du FPSPP est fixée annuellement lors d'une négociation qui a lieu à partir du mois d'octobre.

A défaut d'accord de branche ayant fixé pour cette année un autre taux de répartition, les pourcentages fixés s'appliquent à la collecte 2011 perçue en 2012 et se répartissent ainsi :

- 50 % sur la collecte professionnalisation et DIF ;
- 50 % sur la collecte plan de formation.

Fait à Paris, le 20 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Sont concernées par le présent accord les professions libérales adhérant à une organisation professionnelle membre de l'UNAPL au jour de la signature du présent accord (voir liste ci-dessous) ou qui y adhérerait ultérieurement, à l'exception :

- des notaires, commissaires-priseurs, avoués, avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, huissiers de justice et greffiers des tribunaux de commerce, en raison de leur qualité d'officier public et ministériel ;
- et des professions libérales qui, en vertu d'accords particuliers, adhèrent à un OPCA autre que l'OPCA PL.

Liste des organisations professionnelles adhérant à l'UNAPL

Professions de la santé

Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ;
Syndicat des médecins libéraux (SML) ;
Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ;
Union des jeunes chirurgiens-dentistes, union dentaire (UJCD) ;
Syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD) ;
Fédération française des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR) ;
Syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR) ;
Fédération nationale des infirmiers (FNI) ;
Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF) ;
Union nationale des pharmacies de France (UNPF) ;
Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) ;
Fédération nationale des orthophonistes (FNO) ;
Fédération nationale des podologues (FNP) ;
Syndicat national autonome des orthoptistes (SNAO) ;
Syndicat des biologistes (SDB) ;
Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SGLBC) ;
Organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF) ;
Union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF) ;
Association des diététiciens de langue française (ADLF) ;
Syndicat national des chirurgiens de chirurgie esthétique (SNCCE).

Professions du droit

Syndicat national des notaires (SNN) ;
Confédération nationale des avocats (CNA) ;
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
Syndicat des avocats de France (SAF) ;
Association nationale des jeunes avoués (AJA) ;

Association syndicale des avoués (ASA) ;
Chambre nationale des commissaires-priseurs (CNCPJ) ;
Association française des avocats conseils d'entreprises (ACE) ;
Association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI) ;
Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ;
Syndicat national des huissiers de justice (SNHJ) ;
Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ) ;
Institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC).

Professions des techniques et du cadre de vie

AGEA-Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) ;
Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA) ;
Fédération nationale des syndicats d'architectes d'intérieur qualifiés (FNSAI) ;
Union nationale des géomètres experts (UNGE) ;
Chambre des ingénieurs conseils de France (CICF) ;
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC) ;
Compagnie nationale des experts judiciaires en environnement (CNEJE) ;
Institut français des experts-comptables/Union nationale des commissaires aux comptes (IFEC-UNCC) ;
Fédération nationale des experts-comptables de France (FNECF) ;
Chambre nationale des conseils et experts financiers (CNCEF) ;
Compagnie des experts agréés (CEA) ;
Compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE) ;
Chambre syndicale nationale des experts automobiles de France (CSNEAF) ;
Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC) ;
Groupement syndical des praticiens de la psychologie, psychanalyse, psychothérapie (PSY'G) ;
Syndicat national des psychologues (SNP) ;
Syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL) ;
Groupement des graphologues conseils de France (GGCF) ;
Syndicat national des généalogistes (SNG) ;
Association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF) ;
Association française des sténotypistes de conférences (AFSC) ;
Société française des traducteurs (SFT) ;
Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL) ;
Chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) ;
Fédération des conservateurs restaurateurs (FCR) ;
Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP).

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 53 DU 28 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011

NOR : ASET1250331M
IDCC : 454

Entre :
Les domaines skiabiles de France,
D'une part, et
La FGTE CFDT ;
Le SNATT CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} décembre 2011, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis (ci-jointe) est revalorisée de :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
200	+ 2,10
221	+ 2,10
400	+ 1,70
409	+ 1,70

avec l'application de la formule $y = ax + b$ entre les niveaux de rémunération 221 et 400, l'augmentation étant linéaire entre les niveaux de rémunération 200 et 221 et entre les niveaux de rémunération 400 et 409.

La nouvelle grille de salaires figure en pièce jointe du présent avenant.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2011 s'appliquent sur la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis du 1^{er} décembre 2010 et incluent la revalorisation provisionnelle intervenue au 1^{er} avril 2011.

Ces revalorisations s'appliquent uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,15 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :

– pour les skis et bâtons : 39,98 € ;

– pour les chaussures : 16,95 €.

Prime de langue étrangère : 50,48 €.

Prime d'artificier : 31,84 €.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 4

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à La Motte-Servolex, le 28 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Salaires horaires minimaux professionnels
garantis au 1^{er} décembre 2011**

(En euros.)

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
409	27,3705
408	27,2819
407	27,1933
406	27,1047
405	27,0162
404	26,9276
403	26,8390
402	26,7504
401	26,6619
400	26,5733
399	26,4881
398	26,4029
397	26,3177
396	26,2325
395	26,1473
394	26,0620
393	25,9767
392	25,8914
391	25,8060
390	25,7207
389	25,6353
388	25,5499
387	25,4645
386	25,3790
385	25,2935
384	25,2080
383	25,1225
382	25,0370
381	24,9514
380	24,8658
379	24,7802
378	24,6946

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
377	24,6089
376	24,5232
375	24,4375
374	24,3518
373	24,2661
372	24,1803
371	24,0945
370	24,0087
369	23,9229
368	23,8370
367	23,7511
366	23,6652
365	23,5793
364	23,4933
363	23,4074
362	23,3214
361	23,2354
360	23,1493
359	23,0633
358	22,9772
357	22,8911
356	22,8049
355	22,7188
354	22,6326
353	22,5464
352	22,4602
351	22,3739
350	22,2877
349	22,2014
348	22,1151
347	22,0287
346	21,9424
345	21,8560
344	21,7696
343	21,6832
342	21,5967
341	21,5102

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
340	21,4237
339	21,3372
338	21,2507
337	21,1641
336	21,0775
335	20,9909
334	20,9043
333	20,8177
332	20,7310
331	20,6443
330	20,5576
329	20,4708
328	20,3840
327	20,2973
326	20,2104
325	20,1236
324	20,0367
323	19,9499
322	19,8630
321	19,7760
320	19,6891
319	19,6021
318	19,5151
317	19,4281
316	19,3411
315	19,2540
314	19,1669
313	19,0798
312	18,9927
311	18,9055
310	18,8183
309	18,7311
308	18,6439
307	18,5567
306	18,4694
305	18,3821
304	18,2948

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
303	18,2075
302	18,1201
301	18,0327
300	17,9453
299	17,8579
298	17,7704
297	17,6829
296	17,5954
295	17,5079
294	17,4204
293	17,3328
292	17,2452
291	17,1576
290	17,0700
289	16,9823
288	16,8946
287	16,8069
286	16,7192
285	16,6315
284	16,5437
283	16,4559
282	16,3681
281	16,2802
280	16,1924
279	16,1045
278	16,0176
277	15,9306
276	15,8436
275	15,7566
274	15,6695
273	15,5825
272	15,4953
271	15,4082
270	15,3210
269	15,2338
268	15,1465
267	15,0592

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
266	14,9719
265	14,8845
264	14,7971
263	14,7097
262	14,6222
261	14,5347
260	14,4472
259	14,3596
258	14,2720
257	14,1844
256	14,0967
255	14,0090
254	13,9213
253	13,8335
252	13,7457
251	13,6579
250	13,5700
249	13,4821
248	13,3942
247	13,3062
246	13,2182
245	13,1301
244	13,0421
243	12,9540
242	12,8658
241	12,7776
240	12,6894
239	12,6012
238	12,5129
237	12,4246
236	12,3362
235	12,2478
234	12,1594
233	12,0710
232	11,9825
231	11,8940
230	11,8054

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
229	11,7168
228	11,6282
227	11,5396
226	11,4509
225	11,3621
224	11,2734
223	11,1846
222	11,0958
221	11,0090
220	10,9255
219	10,8414
218	10,7573
217	10,6730
216	10,5886
215	10,5041
214	10,4194
213	10,3347
212	10,2498
211	10,1649
210	10,0798
209	9,9946
208	9,9092
207	9,8238
206	9,7382
205	9,6526
204	9,5668
203	9,4809
202	9,3949
201	9,3087
200	9,2225

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1250372M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et de domaines skiables ont initié une démarche relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de cadrer les étapes du travail à venir, ils sont convenus de signer le présent accord de méthode. Celui-ci servira également à l'information des entreprises et des salariés de la branche et pourra être produit en cas de contrôle, y compris par les entreprises de plus de 300 salariés.

Article 1^{er}

Cadre de la démarche

En droit du travail, un principe général de non-discrimination est inscrit dans la loi. Il est par ailleurs fait obligation à l'employeur d'assurer dans l'entreprise l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en matière de salaire.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a créé une nouvelle pénalité qui viendra sanctionner, à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Ces entreprises sont tenues, tous les ans, d'engager une négociation portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre (dès lors qu'un accord a été conclu, la négociation doit avoir lieu tous les 3 ans).

Le présent accord de méthode, même s'il aboutit à un accord cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes, n'exonérera pas les entreprises de la branche de conclure un accord d'entreprise ou de définir un plan d'action.

Article 2

Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire élargi a été constitué au niveau de la branche pour travailler sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. Il est composé des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO), de Domaines skiables de France, de représentants de la DIRECCTE Rhône-Alpes, de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, du MEDEF Rhône-Alpes.

Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises depuis 2009, et des échanges sur le sujet ont également eu lieu dans le cadre de la commission mixte paritaire. C'est ainsi que la rédaction et la signature d'un accord de méthode ont été proposées.

Article 3

Mode opératoire

Les échanges et observations qui sont d'ores et déjà intervenus dans la profession ne laissent pas apparaître, *a priori*, de discrimination majeure, que ce soit à l'embauche, en termes d'accès aux postes, à la formation, à la promotion ou en matière salariale. Il ne semble donc pas y avoir de situations criantes d'injustices, mais il existe tout de même sans doute des angles de manœuvre permettant, au travers du dialogue social, de progresser sur le sujet.

La profession dispose déjà de certaines données permettant d'étayer cette analyse rapide : rapport social annuel de branche, statistiques relatives à la formation, enquête réalisée auprès des saisonniers de la branche...

Cela dit, afin d'aller plus dans le détail sur le diagnostic, il a été proposé de réaliser une étude avec deux prestataires spécialisés sur la problématique de l'égalité. La démarche s'inscrit dans le processus de réflexion engagé avec la commission mixte paritaire et le groupe de travail paritaire élargi.

Article 4

Accompagnement

La démarche telle qu'elle a été envisagée consistera en la réalisation d'un diagnostic dans quatre entreprises Rhône-alpines de la profession. Il aura pour objectif de donner quelques éléments statistiques permettant d'alimenter les partenaires sociaux et partenaires.

Deux diagnostics seront conduits par ARAVIS (agence Rhône-Alpes de l'ANACT) dans des SEM ou entreprises publiques.

Les deux autres seront réalisés par OPCALIA Rhône-Alpes, dans des entreprises privées, au travers d'une opération spécifique mise en œuvre : « FORMAFAME ». Une opération au service de l'égalité professionnelle visant à aider à transformer la nouvelle obligation légale en la matière, en atout social et économique.

Ces diagnostics s'articuleront sur la base méthodologique suivante :

- état des lieux dans les entreprises ;
- analyse des pratiques ;
- prise en compte du contexte ;
- étude de l'environnement ;
- analyse de conformité ;
- choix d'indicateurs, analyse métiers ;
- analyse de la situation ;
- mutualisation des bonnes pratiques ;
- préconisations.

L'intervention de la mission d'ARAVIS, mission Rhône-Alpes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est financée par l'Etat, la région Rhône-Alpes et le FSE.

Grâce au concours de l'Etat et d'OPCALIA, Domaines skiables de France a organisé le financement des diagnostics réalisés par OPCALIA, dont une partie restera à charge de Domaines skiables de France.

Article 5

Calendrier

Le calendrier arrêté est le suivant :

- 13 décembre 2011 : nouvelle réunion du groupe de travail paritaire élargi, présentation des organismes conseil et de leurs accompagnements proposés ;
- décembre 2011 : prise de contact avec les entreprises ;
- janvier/mi-février 2012 : rencontre des entreprises ;
- fin janvier : réunion du groupe de travail ;
- courant février : travaux d'analyse ;
- mi-mars : premier rendu d'analyses devant le groupe de travail ;
- mi-mars/mi-avril : complément des études terrain ;
- fin avril : rapport d'analyses, retour et exploitation par la branche ;
- mai/juin 2012 : élaboration d'un accord-cadre, le cas échéant.

Les entreprises de la profession seront régulièrement tenues informées de l'avancement du projet.

Article 6

Objectif

Même si cela n'est pas obligatoire, l'objectif des partenaires sociaux de la branche est d'aboutir à un accord-cadre sur le sujet. Celui-ci aura pour objectif de donner des éléments concrets et de définir un cadre permettant aux entreprises de la profession de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

Cet accord-cadre sera construit autour des thématiques transversales propres au secteur d'activité :

- ouverture aux métiers et conditions d'intégration dans des métiers essentiellement masculins ;
- pluriactivité et sécurisation des parcours des saisonnières,

tout en traitant des items généraux, pour une grande part, prévus par la loi :

- embauche (recrutement, orientation, intégration) ;
- formation (nouveaux métiers ou perfectionnement) ;
- promotion professionnelle (carrières et parcours) ;
- qualification ;
- classifications ;
- conditions de travail ;
- management ;
- rémunération effective ;
- articulation des temps entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- représentations culturelles.

Il s'agit d'une démarche volontaire, destinée à faire progresser la question de l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'échanges positifs et constructifs dans l'intérêt des salariés, comme dans celui des entreprises.

Article 7

Diffusion du présent accord

Le présent accord de méthode sera diffusé à l'ensemble des partenaires du groupe paritaire élargi.

Il sera également diffusé pour information aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France et au ministère du travail.

Fait à La Motte-Servolex, le 28 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

SNATT CFE-CGC.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1250373M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et de domaines skiables ont initié une démarche relative à la pénibilité.

Il s'agit d'une démarche volontaire, destinée à traiter la question de la pénibilité dans le cadre d'échanges positifs et constructifs dans l'intérêt des salariés, comme dans celui des entreprises.

Afin de cadrer les étapes du travail à venir, ils sont convenus de signer le présent accord de méthode. Celui-ci servira également à l'information des entreprises et des salariés de la branche et pourra être produit en cas de contrôle, y compris par les entreprises de plus de 300 salariés.

Article 1^{er}

Cadre de la démarche

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré diverses mesures relatives à la pénibilité dans les parcours professionnels, en matière de prévention et de dispositif de suivi des expositions des salariés.

Les entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des risques professionnels liés à la pénibilité ont l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité. A défaut, elles encourent une pénalité.

Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les entreprises de 50 à 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu n'ont pas l'obligation d'ouvrir des négociations ou d'élaborer un plan d'action.

En rappel, la volonté du législateur est clairement de favoriser les actions en faveur de la prévention de la pénibilité. Parmi les thèmes possibles, un certain nombre devra être traité :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité.

Article 2

Groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire

Un groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire a été constitué pour travailler sur le sujet de la pénibilité. Il est composé des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO), de Domaines skiables de France, d'un médecin du travail de Haute-Savoie, d'une directrice d'un service de santé au travail des Hautes-Alpes, d'une représentante de la CARSAT Rhône-Alpes et d'un inspecteur du travail de Savoie.

Ce groupe de travail s'est réuni les 14 janvier et 30 juin 2011. C'est au cours de la dernière réunion du 21 octobre que la rédaction et la signature d'un accord de méthode ont été proposées.

Article 3

Mode opératoire

Afin de disposer de données objectives, il a été proposé de réaliser une étude avec un prestataire spécialisé sur la problématique de la pénibilité. La démarche s'inscrit dans le processus de réflexion engagé avec la commission mixte paritaire et le groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire mis en place.

Article 4

Accompagnement

Le cabinet ET Ergonomie est spécialisé dans la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail, l'accompagnement de projets, le maintien dans l'emploi.

Fort d'une expérience de près de 20 ans auprès de nombreuses entreprises, il a proposé un accompagnement de la branche sur le sujet, dans le cadre d'une démarche collective et partagée, aboutissant à l'élaboration d'un accord pour tous les acteurs au travers du plan d'action suivant :

- préciser les situations de pénibilité au regard du cadre législatif actuel ;
- définir des indicateurs concrets et pertinents d'évaluation de la pénibilité pour les métiers de la branche ;
- objectiver ces indicateurs par l'analyse de certains métiers : conducteurs de remontées mécaniques, pisteurs-secouristes, personnels de maintenance, conducteurs d'engin de damage, hôtes de caisse, nivoculteurs, personnels administratifs et personnels d'encadrement ;
- accompagner le groupe de travail paritaire en proposant :
 - un cadre pédagogique et méthodologique adapté ;
 - des éléments concrets d'aide à la décision ;
 - un accompagnement pour la rédaction et en vue de la conclusion d'un accord de branche.

Cette démarche, d'un coût avoisinant les 20 000 €, sera financée par Domaines skiables de France. La CARSAT Rhône-Alpes a été approchée pour participer à son financement.

Article 5

Calendrier

Le calendrier arrêté est le suivant :

- 13 décembre 2011 : nouvelle réunion du groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire ; présentation du cabinet conseil et de la démarche, précisions sur les situations de pénibilité, définition de la méthodologie, du contenu de l'étude et des indicateurs ;
- décembre 2011 : prise de contact avec les entreprises ;
- janvier/mi-février 2012 : enquêtes de terrain ;
- fin janvier : réunion du groupe de travail ;
- courant février : travaux d'analyse du cabinet ;
- mi-mars : premier rendu d'analyses devant le groupe de travail ;

- mi-mars/mi-avril : complément des études terrain ;
- fin avril : rendu d’analyses au groupe de travail ;
- juin 2012 : conclusion d’un accord de branche.

Les entreprises de la profession seront régulièrement tenues informées de l’avancement du projet.

Article 6

Objectif

L’objectif des partenaires sociaux de la branche est bien d’aboutir à un accord paritaire sur le sujet.

Cet accord fera inmanquablement le lien avec d’autres travaux conduits dans la branche : l’accord seniors, la sécurité du travail, l’emploi des travailleurs handicapés, le maintien en emploi, l’amélioration de notre régime de prévoyance...

Un tel accord de branche n’est certes pas obligatoire, mais devrait avoir tout de même le mérite :

- de donner un cadre à l’ensemble de la profession sur le sujet de la pénibilité, d’en réduire les effets, d’en analyser et d’en gérer les conséquences ;
- de couvrir les entreprises comptant de 50 à 300 salariés équivalents temps plein (ETP) ;
- d’aider les entreprises de plus de 300 salariés à organiser leur accord d’entreprise ou à définir leur plan d’action.

Article 7

Diffusion du présent accord

Le présent accord de méthode sera diffusé à l’ensemble des partenaires du groupe de travail.

Il sera également diffusé pour information aux entreprises adhérentes de Domaines skiabiles de France, au ministère du travail et au MEDEF.

Fait à La Motte-Servolex, le 28 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT.

Convention collective nationale
IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX ASTREINTES DANS LES ÉTABLISSEMENTS
DES CAISSES D'ASSURANCE MALADIE
NOR : ASET1250365M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNCOS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les UGECAM (union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie) gèrent des établissements sanitaires et médico-sociaux dont la mission est d'assurer l'accès aux soins à toute personne (enfant, adolescent, adulte, personne âgée) fragilisée médicalement et/ou socialement par la maladie et/ou le handicap.

La réalisation de ces missions d'intérêt collectif nécessite d'avoir des personnels d'astreintes afin d'assurer une continuité de service et d'être en mesure de répondre, à tout moment, à des situations d'urgence.

L'indemnisation de ces sujétions inhérentes à l'organisation d'astreintes médicales, administratives et techniques est organisée par une compensation financière ou horaire.

Les parties signataires souhaitent traiter la question du recours aux astreintes dans les UGECAM dans un seul accord. En conséquence, ils décident de substituer, pour le personnel des UGECAM, les dispositions qui suivent, d'une part, à l'accord du 7 mars 2008 sur les gardes et astreintes des médecins salariés des établissements gérés par les UGECAM et, d'autre part, aux dispositions relatives aux astreintes du titre IV *b* du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements.

Le présent accord a pour objet, sans remettre en cause les organisations de travail existantes, de définir les conditions de recours à un tel dispositif, ainsi que les garanties apportées au personnel appelé à y participer.

Article 1^{er}

Définition des astreintes et information du salarié

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de pouvoir être joint à tout moment, afin d'être en mesure de faire face à tout événement médical, ou pour accomplir un travail sur son lieu d'affectation.

La période d'astreinte est à distinguer du temps d'intervention considéré comme du temps de travail effectif.

Quand le salarié pour des raisons impératives, liées à l'organisation du service mis en place, est tenu de rester dans l'enceinte de l'établissement à la demande de l'employeur, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 2 mois à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, conduisant à l'impossibilité d'assurer, dans le cadre de la programmation établie, la continuité du service, ce délai est ramené à un jour franc.

La programmation tient compte des dates de congés des salariés, une période d'astreinte ne pouvant être imposée pendant une période de congés annuels légaux ou conventionnels.

Article 2

Indemnisation des astreintes

2.1. Personnel occupant un emploi autre que celui de médecin salarié

Les parties signataires estiment nécessaire de procéder à une revalorisation de l'indemnisation des astreintes, fixée par le protocole d'accord du 11 juin 1982 à 0,5 point.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le directeur de l'UGECAM, après information des institutions représentatives du personnel, décide :

- soit de verser une compensation financière équivalente à 0,75 % du salaire mensuel de base, pour une période d'une durée maximum de 12 heures d'astreinte, cette indemnisation ne pouvant être inférieure à l'équivalent de 2 points ;
- soit d'accorder un repos compensateur égal à 2 heures par période d'une durée maximum de 12 heures d'astreinte.

2.2. Médecins salariés

L'astreinte donne lieu à une compensation financière équivalente à 0,75 % du salaire mensuel de base, par période de 12 heures ; cette indemnisation ne peut être inférieure à la compensation financière que le médecin salarié aurait perçue sous l'égide des dispositions conventionnelles applicables antérieurement au présent accord.

L'astreinte pouvant être d'une durée inférieure ou supérieure à 12 heures, cette compensation financière est proratisée en fonction de sa durée effective.

Article 3

Intervention pendant une période d'astreinte

3.1. Rémunération des interventions

A compter du moment où le salarié d'astreinte reçoit l'appel, le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre une intervention sur site et une intervention à distance.

Les temps de déplacement aller-retour sont décomptés comme du temps de travail effectif.

La rémunération de l'intervention et des temps de déplacement éventuels est calculée, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, sur la base du salaire horaire correspondant à son coefficient développé, majoré de 25 %.

Le calcul s'effectue, y compris pour les salariés qui bénéficient d'un système de forfait en jours, sur la base d'un salaire horaire moyen selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel à temps plein}}{154,05}$$

Pendant la durée des interventions, le salarié est rémunéré pour son temps de travail effectif.

N'étant plus en astreinte, il ne bénéficie plus, pendant la durée de l'intervention, de l'indemnisation afférente. Cette dernière est dès lors calculée sur la base des seules heures d'astreinte, déduction faite des temps d'intervention qui sont rémunérés comme du temps de travail effectif.

Quand l'intervention nécessite un déplacement physique, la rémunération perçue par le salarié ne peut, en tout état de cause, être inférieure à la compensation financière qu'il aurait perçue sous l'égide des dispositions conventionnelles applicables antérieurement au présent accord.

3.2. Déroulement des interventions

En fonction des missions et contraintes propres à chaque établissement, le salarié doit être en mesure de se rendre sur le lieu d'intervention dans un délai raisonnable.

Chaque intervention doit faire l'objet d'un rapport, rédigé par le salarié, précisant notamment l'origine de l'intervention, la personne qui l'a sollicitée, les heures de début et de fin de l'intervention ainsi que, dans le strict respect le cas échéant du secret médical, la nature du problème et les solutions apportées par le salarié.

Les modalités de transmission et de validation du rapport d'intervention sont fixées localement.

3.3. Remboursement des frais

Dans le cadre d'une intervention au cours d'une période d'astreinte, les frais occasionnés font l'objet d'un remboursement selon les modalités qui suivent et d'après les éléments figurant dans le rapport d'intervention.

Les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel dans le cadre d'une intervention sur site sont indemnisés dans les conditions posées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Une indemnité forfaitaire de repas est versée aux salariés qui remplissent les conditions posées par le dispositif conventionnel.

Article 4

Moyens mis à disposition

L'employeur met à la disposition des salariés concernés les moyens appropriés, notamment téléphoniques, pour leur permettre d'être joints pendant l'astreinte.

Article 5

Assurance des véhicules

Le salarié qui fait usage de son véhicule personnel lors d'une intervention est couvert par une assurance souscrite par l'employeur.

Une information est effectuée auprès de chaque salarié amené à effectuer des astreintes.

Article 6

Document récapitulatif

Chaque mois, il est remis à chaque salarié concerné un document détaillé récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies, ainsi que la durée des interventions effectuées au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation financière correspondante.

Article 7

Information des institutions représentatives du personnel

Dans le cadre de leurs attributions respectives, le comité d'entreprise ou d'établissement, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont informés, par la direction de l'UGECAM ou de l'établissement, de l'organisation du dispositif d'astreintes mis en œuvre au sein de cette dernière.

Cette information précise, notamment, les catégories de personnel concernées par le dispositif d'astreinte au regard de leurs métiers et compétences.

Un bilan semestriel de suivi du dispositif d'astreintes est remis au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 8

Suivi de l'accord

Chaque année un bilan consolidé est établi au plan national. Il comprend des informations portant sur le nombre d'astreintes, de salariés concernés et d'interventions effectuées.

Ce bilan est transmis aux partenaires sociaux au plan national.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales fixées par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'établir un bilan de l'application du dispositif et échanger sur les éventuelles adaptations du texte qui pourraient être envisagées à l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10

Caractère impératif

Le présent accord est d'application impérative pour l'ensemble des UGECAM.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, qui ont pu être accordés dans certaines UGECAM à la suite d'usages ou d'accords, la solution la plus favorable devant être la seule retenue.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1 et L. 123-2 du code de la sécurité sociale.

Il ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Article 11

Date d'entrée en vigueur

Il entre en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA CLÔTURE DE LA LIQUIDATION DE LA CPPOSS

NOR : ASET1250366M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord du 24 décembre 1993 relatif aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des personnels des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements (modifié le 30 mars 1994) a acté l'arrêt des activités de la CPPOSS et organisé leurs transferts à différentes caisses de retraite et institution de prévoyance.

A l'issue des opérations de transposition, un relevé de conclusions entre les partenaires sociaux signataires du protocole précité a été établi le 7 novembre 1994 pour constater, notamment, qu'ont été transférés toutes les activités de la CPPOSS et l'ensemble de son personnel, et nommer Madame Martine Fontaine, directeur de l'UCANSS, ès qualités, en tant que personne chargée des opérations de liquidation de la CPPOSS. Par avenant du 8 février 2007, l'UCANSS personne morale, a été désignée liquidateur de la CPPOSS, à effet du 1^{er} janvier 2006.

Aux termes de l'article 3 de l'avenant du 8 février 2007, la mission du liquidateur consiste notamment à « constater l'achèvement de l'ensemble des opérations liées à la liquidation, établir le constat de la disparition de tous actifs et/ou passifs pesant sur la CPPOSS, prendre acte de la clôture de la liquidation, proposer aux signataires du présent avenant l'accord constatant la dissolution de la CPPOSS et en informer les autorités compétentes ».

Néanmoins, l'UCANSS souhaite associer les partenaires sociaux à la clôture de la liquidation pour qu'ils lui demandent de procéder :

- à la dévolution des actifs au profit de la CAPSSA conformément aux termes de l'article 37 du protocole d'accord du 24 décembre 1993 ;

- à la clôture de la liquidation de la CPPOSS et aux formalités subséquentes (clôture des comptes, publications légales...).

Article 1^{er}

Les parties signataires demandent au liquidateur de la CPPOSS :

- de procéder à la dévolution du solde des actifs de la CPPOSS au profit de la CAPSSA conformément aux termes de l'article 37 du protocole d'accord du 24 décembre 1993 ;
- de procéder aux formalités de clôture de la liquidation (clôture des comptes, publications légales constatant la disparition de la personne morale de la CPPOSS...) ;
- de constater la clôture de la liquidation par la rédaction d'un relevé de clôture, au vu des comptes attestant de l'intégralité des transferts des fonds.

Article 2

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3268

Convention collective nationale

**IDCC : 951. – ENTREPRISES
DE SPECTACLES VIVANTS
(Théâtres privés)**

AVENANT DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1250360M
IDCC : 951

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la convention collective des théâtres privés, les partenaires sociaux ont conclu le 2 janvier 2001 un avenant relatif aux régimes de retraite, de prévoyance et des frais de santé applicables aux salariés employés dans les entreprises du spectacle vivant en lieux fixes, non directement subventionnées de façon régulière par l'Etat et/ou les collectivités territoriales.

Depuis la conclusion de l'avenant du 31 mars 2009, révisant ce texte, plusieurs évolutions législatives ayant notamment des incidences sur le tarif des dispositifs de frais de santé sont intervenues.

Ainsi, l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011 a majoré le taux de la taxe sur les conventions d'assurance applicable aux contrats d'assurance maladie « solidaires et responsables » de 3,5 % à 7 %.

En outre, les parties signataires ont examiné les conditions d'application du régime de frais médicaux ainsi que les rapports de l'organisme assureur désigné, Audiens Prévoyance.

En conséquence, afin, d'une part, de prendre en compte les incidences des mesures législatives précédemment évoquées sur le coût des couvertures concernées et, d'autre part, de restaurer l'équilibre du régime de frais de santé actuellement déficitaire, les parties signataires de l'avenant précité conviennent d'augmenter les cotisations.

Pour ce faire, ces dernières ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante :

Article 1^{er}

Cotisations

Le présent article a pour objet de modifier l'article 8.5 de l'avenant du 2 janvier 2001, l'article 2 de l'accord du 7 avril 2005 et l'article 3 de l'avenant du 31 mars 2009.

En conséquence, ces textes sont modifiés de la manière suivante :

« Taux de cotisation du régime frais de soins de santé

1. Garantie minimale obligatoire

Les cotisations sont fixées comme suit en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

A effet au 1^{er} janvier 2012

(En pourcentage.)

	HORSTAXES	TOUTES taxes comprises
Tarif isolé	1,53	1,73
Tarif 1 adulte + 1 enfant	2,37	2,68
Tarif couple	3,06	3,47
Tarif famille	3,89	4,41

A effet au 1^{er} janvier 2013

(En pourcentage.)

	HORSTAXES	TOUTES taxes comprises
Tarif isolé	1,62	1,83
Tarif 1 adulte + 1 enfant	2,51	2,84
Tarif couple	3,25	3,68
Tarif famille	4,12	4,67

2. Garantie améliorée facultative

Les cotisations sont fixées comme suit en pourcentage du plafond de la sécurité sociale :

A effet au 1^{er} janvier 2012

(En pourcentage.)

	HORSTAXES	TOUTES taxes comprises
Tarif isolé	2,33	2,64
Tarif 1 adulte + 1 enfant	3,64	4,12
Tarif couple	4,68	5,30
Tarif famille	5,90	6,69

A effet au 1^{er} janvier 2013

(En pourcentage.)

	HORSTAXES	TOUTES taxes comprises
Tarif isolé	2,50	2,83
Tarif 1 adulte + 1 enfant	3,90	4,42
Tarif couple	5,02	5,69
Tarif famille	6,34	7,18

Parallèlement à la hausse des cotisations, les parties signataires indiquent à titre d'information, qu'à compter du 1^{er} janvier 2012, les prestations « optique » font l'objet d'une modification.

3. Les cotisations sont exprimées hors taxes.

Celles-ci sont assujetties à diverses taxes légalement à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes. En conséquence, le montant des cotisations effectivement versées à l'organisme assureur est majoré de ces dernières.

Le montant toutes taxes comprises, qui est indiqué à titre informatif, comprend :

- la taxe spéciale sur les conventions d'assurance applicable aux contrats d'assurance maladie dits "solidaires et responsables" prévue aux articles 991 et 1001, 2° *bis*, du code général des impôts ;
- la taxe prévue à l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale dite "taxe CMU".

Ces taxes qui sont susceptibles d'évolution le sont indépendamment de la volonté des parties signataires.

Par conséquent, toute majoration ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des garanties de frais de santé et mise par le législateur à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes pourra être appliquée sur les montants de cotisations hors taxes appelés par l'institution, qui en est simple collecteur, dans le cadre des négociations de la branche. »

Les autres dispositions de l'avenant du 2 janvier 2001, de l'accord du 7 avril 2005 et de l'avenant du 31 mars 2009 demeurent inchangées.

Article 2

Durée. – Date d'effet. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Le présent avenant 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.

Fait à Paris, le 22 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé.

Syndicats de salariés :

SYNPTAC CGT ;

FO Spectacles ;

SNAPS CFE-CGC ;

CFTC Spectacle ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 64 DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU CQP « ASSISTANT MONITEUR CHAR À VOILE »**

NOR : ASET1250368M

IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collection nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE du CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du CQP « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du CQP par référent.</p> <p>Il exerce dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">– vent de force 6 Beaufort maximum ;– 8 supports maximum ;– jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV. <p>A l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none">– du temps scolaire contraint ;– des groupes constitués de personnes présentant un handicap. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CNES.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX DÉFINITIONS DES EMPLOIS SPÉCIFIQUES EN PRESTATIONS LOGISTIQUES
NOR : ASET1250337M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités.

Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré indispensable de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions préliminaires

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Article 2

Définition des emplois spécifiques

Les sept emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe au présent accord d'étape.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Article 3

Classement des emplois spécifiques

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent accord d'étape des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA I à CCNA IV) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Article 4

Poursuite de la négociation du protocole « prestations logistiques »

La négociation sur le classement hiérarchique des nouveaux emplois annexés au présent accord d'étape s'engagera dès la signature de ce dernier.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord d'étape est subordonnée à la conclusion de l'accord portant sur le classement hiérarchique des emplois qui y sont annexés.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 19 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE ;
TLF ;
FEDIMAG.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FGTE CFDT
FO UNCP ;
SNATT CFE-CGC ;
FGT CFTC.

ANNEXE

Nomenclature des emplois complémentaires

1. Manutentionnaire logistique :

- assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d’emballage ainsi que de filmage, d’étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises (en vrac ou en palettes) ;
- il renseigne les documents utiles et participe aux inventaires.

2. Agent logistique :

- réalise l’ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ;
- identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ;
- sait prendre les réserves nécessaires ;
- renseigne les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;
- participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.

3. Agent administratif logistique :

- exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d’expédition, de saisie des stocks ou de transport ;
- en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;
- en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents de transport, organise le chargement des camions ;
- assiste le gestionnaire des stocks ;
- assure le classement et l’archivage ;
- saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques ;
- maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

4. Responsable service client logistique :

- organise la coordination entre le client et l’exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ;
- anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ;
- traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ;
- organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l’organisation des inventaires et y participe ;
- applique les procédures et/ou instructions en vigueur ;
- établit et fournit les éventuelles informations nécessaires à la facturation, remplit les formulaires et rapports en vigueur ;
- suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa hiérarchie.

5. Directeur méthode logistique ou ingénieur méthode projets logistiques :

- analyse les appels d’offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ;
- valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d’innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) afin d’optimiser la rentabilité, l’efficacité et la qualité des prestations ;
- constitue l’offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ;
- définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d’exploitation (y compris l’informatique d’exploitation), définit l’organisation pour réaliser les prestations ;
- établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place ; si nécessaire, assure les actions correctives ;
- détermine et met en place des suivis d’exploitation adaptés ;
- coordonne les équipes des projets ;
- assure l’homogénéité des procédures d’informatique d’exploitation ;
- propose des opérations permettant d’améliorer les performances des méthodes de travail et apporte son assistance dans ces opérations ;
- démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges ;
- assure le reporting au niveau de la hiérarchie.

6. Responsable conditionnement à façon :

- planifie, organise et dirige les activités de(s) l’atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d’équipe ;
- élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ;
- organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ;
- analyse, définit et recommande l’amélioration des besoins structurels ;
- rédige, révisé et fait respecter les procédures et instructions ;
- préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

7. Responsable sécurité (cadre) :

- conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d’environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ;
- élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ;
- assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ;
- analyse les risques et veille à la formation adéquate de l’ensemble du personnel ;
- met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ;
- analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ;
- assure l’interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ;
- propose et élabore les projets d’investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels ;
- développe la communication et l’information en matière de sécurité dans l’entreprise.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(CENTRE)

NOR : ASET1250335M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Centre,

D'une part, et

L'UR CFDT Centre ;

L'UR CFTC Centre,

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	VALEUR ANNUELLE de point	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	181,02	18 102
	2	110	168,81	18 569
II	1	125	153,98	19 248
	2	140	153,97	21 556
III	1	150	153,97	23 096
	2	165	146,65	24 197
IV		180	146,65	26 397

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 d'Orléans.

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 Orléans, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(CENTRE)

NOR : ASET1250329M
IDCC : 2614

Entre :
La FRTP Centre,
D'une part, et
L'UR CFDT Centre ;
L'UR CFTC Centre ;
La SR CFE-CGC Centre,
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	SALAIRE MINIMUM annuel
A	17 772
B	19 186
C	20 774
D	22 487
E	25 296
F	28 109
G	30 797
H	32 019

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	SALAIRE MINIMUM annuel
F	32 325
G	35 417
H	36 822

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 d'Orléans.

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 Orléans, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(CENTRE)

NOR : ASET1250330M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTTP Centre,

D'une part, et

L'UR CFDT Centre ;

L'UR CFTC Centre ;

La SR CFE-CGC Centre,

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

Indemnité de repas : 11,38 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
1A (0 à 5 km)	1,24	1,91
1B (5 à 10 km)	2,15	3,08

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
2 (10 à 20 km)	3,50	6,44
3 (20 à 30 km)	4,31	9,55
4 (30 à 40 km)	5,40	13,22
5 (40 à 50 km)	6,74	16,92
6 (50 à 60 km)	8,16	–
7 (60 à 70 km)	9,71	–

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de 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 d'Orléans.

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 Orléans, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250371M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 5 décembre 2011, il a été convenu et arrêté 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	17 959
	2	110	18 577
II	1	125	19 188
	2	140	21 286
III	1	150	22 718
	2	165	24 992
IV		180	27 087

Il est rappelé qu'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

La présente décision sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250367M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2012, les valeurs des minima annuels, sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, 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	SALAIRE MINIMUM annuel
A	17 959
B	19 045
C	20 949
D	22 459
E	25 393
F	27 960
G	30 832
H	32 472

Il est rappelé qu'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	SALAIRE MINIMUM annuel
F	32 154
G	35 457
H	37 343

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

La présente décision sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250369M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

il a été convenu et 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 des travaux publics de la région Languedoc-Roussillon à partir du 1^{er} janvier 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1 A (0 à 5 km)	10,20	1,09	1,00
1 B (5 à 10 km)	10,20	2,51	1,90
2 (10 à 20 km)	10,20	4,65	3,16
3 (20 à 30 km)	10,20	7,45	4,43

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
4 (30 à 40 km)	10,20	10,36	5,70
5 (40 à 50 km)	10,20	13,18	6,96

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

La présente décision d'accord sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 23 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(RHÔNE)

NOR : ASET1250336M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Rhône,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC Rhône ;

Le SGBTTP FO ;

La SCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par l'arrêté ministériel du 27 mai 1993, concernant les ouvriers employés dans les entreprises de travaux publics, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics du Rhône.

Article 2

Pour le Rhône, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application des articles 8.1, 8.3, 8.8 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics, comme indiqué ci-après.

Article 3

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

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRAJET	TRANSPORT
1 A (0 à 5 km)	9,63	0,92	3,07
1 B (5 à 10 km)	9,63	1,53	3,84
2 (10 à 20 km)	9,63	2,85	7,35
3 (20 à 30 km)	9,63	4,12	11,42
4 (30 à 40 km)	9,63	5,38	15,82
5 (40 à 50 km)	9,63	6,57	19,97

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 23 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Indemnités de petits déplacements

Tableau A

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1 (0 à 10 km)	9,63	3,84	1,53	15,00
2 (10 à 20 km)	9,63	7,35	2,85	19,83
3 (20 à 30 km)	9,63	11,42	4,12	25,17
4 (30 à 40 km)	9,63	15,82	5,38	30,83
5 (40 à 50 km)	9,63	19,97	6,57	36,17

Tableau B

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1 A (0 à 4 km)	9,63	3,07	0,92	13,62
1 B (4 à 10 km)	9,63	3,84	1,53	15,00
2 (10 à 20 km)	9,63	7,35	2,85	19,83
3 (20 à 30 km)	9,63	11,42	4,12	25,17
4 (30 à 40 km)	9,63	15,82	5,38	30,83
5 (40 à 50 km)	9,63	19,97	6,57	36,17

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250327M

IDCC : 493

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de celui conclu le 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la profession dont il constitue le prolongement.

Il intègre les nouveaux développements tant issus de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels que ceux 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 des textes réglementaires pris pour son application.

Les parties signataires souhaitent à nouveau réaffirmer l'importance de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés en vue de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, la branche a souhaité se doter d'une véritable politique en matière de formation professionnelle avec :

- la définition d'axes prioritaires en matière de formation professionnelle continue ;
- le développement des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- la désignation d'un OPCA unique pour tous les secteurs d'activités et entreprises de la profession ;
- au sein de cet OPCA, la constitution d'une section paritaire professionnelle chargée de la mise en œuvre de la politique définie au niveau de la branche et de la CPNE.

Dans un souci de simplification et de clarté, le présent accord intègre l'ensemble des dispositions existantes à ce jour dans la profession en matière de formation professionnelle. Il constitue ainsi dans ce domaine le document unique de référence.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

TITRE I^{ER}

DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION

I. – VOIES D'ACCÈS : FORMATION ET RECRUTEMENT

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après.

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

1.1. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications visées ci-dessous et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de son bénéficiaire.

Les qualifications que le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir sont les suivantes :

- soit une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Il associe 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.

1.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

1.3. Durée

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

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu conformément aux dispositions légales pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est compris entre 6 et 12 mois.

Ces durées (du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée) peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les personnes visant l'obtention d'une certification publique ;

- les personnes souhaitant préparer :
 - l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) ⁽¹⁾ ;
 - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- les 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.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si, conformément à l'article L. 6325-7 du code du travail, le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle et/ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La préparation à un diplôme ou à un titre dans le cadre du contrat de professionnalisation est ouverte en priorité aux jeunes sans qualification.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée de formation peut être étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour :

- les personnes préparant l'un des certificats de qualification professionnelle préalablement mentionnés (CQP) ;
- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou ceux visant des formations diplômantes ;
- les 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.

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, la durée des actions de formation ne peut être supérieure à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La prise en charge des dépenses de formation par l'OPCA se fera conformément aux dispositions arrêtées par la CPNE (cf. art. 22 du présent accord).

A défaut, elle se fera conformément aux dispositions arrêtées par l'OPCA compétent.

1.4. Développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

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

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

(1) Les CQP actuellement reconnus par la CPNE sont les suivants :
 – « Conduite/maintenance des machines à embouteiller/conditionner » ;
 – « Assistant(e) commercial(e) export ».

professionnelle d'au moins 2 ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

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

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation.

Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, bénéficiaires de contrats de professionnalisation d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque c'est l'employeur qui assure la fonction tutorale, le nombre maximum de salariés suivis simultanément est limité à deux.

Le tuteur assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

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

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

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou des demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA compétent en application des textes réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale puissent être mises en œuvre à chaque fois que celles-ci s'avéreront nécessaires.

A cet effet, toute personne désignée comme tuteur pourra bénéficier d'une formation prise en charge par l'OPCA, selon les règles et les modalités de l'OPCA.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs et lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Les parties signataires renvoient à l'annexe I du présent accord présentant un guide de la fonction tutorale.

1.5. Rémunération minimale

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI une rémunération minimale fixée, selon le cas, en pourcentage du Smic ou du salaire minimum national professionnel, conformément aux dispositions ci-après.

Pendant les 6 premiers mois du contrat ou de l'action de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus ; ce montant est porté à 70 % du Smic lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau ;
- 75 % du Smic pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans ; ce pourcentage est porté à 85 % du Smic lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau.

En cas de passage de 20 à 21 ans en cours de contrat de professionnalisation, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour d'anniversaire des 21 ans.

Au-delà du 6^e mois du contrat ou de la période de professionnalisation :

La rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation âgés de moins de 26 ans est calculée en pourcentage du salaire minimum conventionnel prévu, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant le contrat ou la période de professionnalisation, par le barème des salaires minima résultant de l'application de l'annexe IV de la convention collective nationale.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent un salaire, correspondant au minimum à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le poste effectivement occupé pendant la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 45 ans et plus perçoivent 100 % de la rémunération minimale professionnelle prévue, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant la professionnalisation, par le barème des salaires minima professionnels fixés de l'application de l'annexe IV de la convention collective nationale.

Article 2

Apprentissage

2.1. Modalités

La profession confirme son attachement à la formation par l'apprentissage et considère que tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être développés par l'apprentissage.

Toute entreprise peut engager un apprenti dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier, dans les limites et selon les conditions prévues par la loi, afin de tenir compte du niveau initial de compétences des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Pour l'exercice de son activité dans l'entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage choisi par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage pourra, en tant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique dont les partenaires sociaux soulignent le bénéfice et l'intérêt, incitant ainsi vivement les entreprises de la profession à développer ce type de formation.

Il sera tenu compte de l'efficacité de son action en tant que maître d'apprentissage pour son évaluation professionnelle.

Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur.

Il appartient au maître d'apprentissage, en liaison avec les différents services de l'entreprise :

- d'accueillir les jeunes et de dresser un bilan de leurs acquis préprofessionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
- de les informer du déroulement de la formation envisagée et de sa finalité ;
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
- au terme de leur contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le maître d'apprentissage assure par ailleurs la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA) afin de suivre la progression de la formation.

Les entreprises tiendront compte dans l'organisation du travail et de la formation professionnelle des maîtres d'apprentissage des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

2.2. Rémunération

L'apprenti est rémunéré selon les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

A la date de signature du présent accord, le salaire minimum légal est ainsi fixé en fonction de l'âge et de la progression de l'apprenti dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage :

(En pourcentage.)

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM du Smic		SALAIRE MINIMUM du Smic ⁽¹⁾
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	37	49	61
3 ^e année	53	65	78

(1) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le Smic.

2.3. Financement

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à l'OCTA, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires conviennent d'affecter une partie du 0,50 % consacré à la professionnalisation, au fonctionnement des CFA, en fonction des besoins en financement de ces deux modalités d'alternance, que les travaux de l'observatoire et de la CPNE mettront en évidence. Ce pourcentage ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette affectation seront déterminés par la CPNE en application de l'article R. 6332-81 du code du travail, et transmis à l'OPCA de la branche.

2.4. Commission paritaire de répartition de la taxe d'apprentissage

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et afin d'optimiser les moyens de développer le recours à l'apprentissage, le conseil national des vins et spiritueux a déposé auprès du ministère du travail une demande d'habilitation à la collecte de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins et spiritueux du 13 février 1969.

Par arrêté interministériel du 10 février 2006 (*Journal officiel* du 15 février 2006), le conseil national des vins et spiritueux a été agréé au niveau national à collecter les versements des entreprises relevant du secteur d'activité des industries et commerces en gros de vins, spiritueux, cidres, jus de fruits et sirops, et donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires désignent comme OCTA unique au niveau de la profession le conseil national des vins et spiritueux, seul organisme susceptible de collecter la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. Cette désignation ne s'oppose nullement au principe de libre affectation des fonds disponibles de la part des entreprises auprès d'établissements de leur choix.

Il importe toutefois d'organiser dans un cadre paritaire la répartition des fonds collectés non affectés par les entreprises.

2.4.1. Création d'une commission paritaire

Il est créé une commission paritaire chargée de la répartition des sommes non affectées par les entreprises, collectées au titre de la taxe d'apprentissage.

2.4.2. Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants désignés par le conseil national des vins et spiritueux.

En cas d'absence, chaque représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Les représentants suppléants ne peuvent participer aux réunions de la commission qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Le secrétariat de la commission est assuré par le conseil national des vins et spiritueux qui convoque la commission à la demande de son président, établit les procès-verbaux des réunions et assure leur diffusion.

2.4.3. Présidence et organisation

La présidence de la commission est assurée alternativement par un représentant titulaire d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant titulaire du conseil national des vins et spiritueux, choisi pour 2 ans, parmi la (les) candidature(s) proposée(s) par chacun des collègues.

Un représentant de l'organisme auquel il a été donné délégation de gestion de la collecte participe avec voix consultative aux réunions de la commission paritaire.

Les décisions de la commission paritaire sont prises à la majorité simple de ses membres.

La commission se réunit au moins une fois par an, avant le 30 juin, sur convocation de son président.

II. – VOIES D'ACCÈS : FORMATION ET ADAPTATION/ÉVOLUTION PROFESSIONNELLES

Article 3

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur.

2. Les actions liées au développement des compétences des salariés.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année.

L'accord écrit du salarié est alors nécessaire.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque la formation ayant pour objet le développement des compétences a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Les actions de développement des compétences prennent en compte en priorité les axes de développement identifiés par les partenaires sociaux de la branche (cf. art. 21 du présent accord).

Article 4

Droit individuel à la formation (DIF)

4.1. Modalités

Le droit individuel à la formation est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail ainsi que par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

De façon à favoriser l'accès à la formation des salariés employés à temps partiel, les parties signataires conviennent :

- pour une durée de travail supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, la durée du DIF est maintenue à 20 heures ;
- pour une durée de travail inférieure à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, la durée du DIF est de 10 heures.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

Le droit au DIF s'apprécie par année civile, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit égal à une durée de 120 heures.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle afin de développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences.

Sa mise en œuvre qui relève de l'initiative du salarié se fait en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions d'un entretien professionnel.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est négative, elle devra être faite par écrit et préciser les motifs du refus.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié peut présenter une demande dans le cadre du DIF, excédant son contingent acquis d'heures, anticipant ainsi ses droits à venir au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

En tout état de cause, la demande ne peut porter sur une durée globale supérieure à 120 heures.

Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé par le salarié, elle peut imputer l'excédent sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra pas exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

Les actions éligibles au titre du DIF, y compris d'un DIF anticipé, relèvent des priorités de formation telles que définies à l'article 21 du présent accord et sont finançables à ce titre par l'OPCA de la branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés.

A défaut d'utilisation en tout ou partie, le DIF est 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 de droits annuels acquis.

A défaut d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié prévoyant d'autres modalités, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail et ouvrent droit à l'allocation de formation prévue ci-dessous.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, conformément aux dispositions des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. L'allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Pendant toute la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles conformément à l'article L. 6323-15 du code du travail.

La CPNE peut décider un taux horaire de prise en charge du DIF qu'elle transmet à l'OPCA de la branche pour mise en œuvre par la section paritaire professionnelle.

Cette prise en charge se fera au titre de la contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, dite contribution « professionnalisation et DIF », conformément aux règles de prise en charge arrêtées par la CPNE ou à défaut par l'OPCA, sous réserve des financements nécessaires.

4.2. DIF et cessation du contrat de travail

4.2.1. Utilisation du DIF pendant le préavis

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié qui souhaite utiliser les heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience doit en faire la demande à son employeur avant la fin du préavis.

Le nombre d'heures non utilisées ainsi que la possibilité offerte au salarié d'en demander la mobilisation durant le préavis doivent être expressément mentionnés dans la lettre de licenciement. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit préciser qu'en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé le salarié bénéficie du double des droits dont il dispose.

En cas de démission, le salarié peut également bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées à condition que l'action envisagée soit demandée et engagée avant la fin du préavis.

L'action est alors financée en tout ou partie dans la limite d'une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

En l'absence de toute demande du salarié, aucune somme n'est due par l'employeur.

4.2.2. Utilisation du DIF après la cessation du contrat

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, le salarié peut utiliser les heures qu'il a acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Le certificat de travail, délivré à l'expiration du contrat de travail, doit mentionner les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

Deux hypothèses peuvent se présenter :

1. L'intéressé est demandeur d'emploi.

Il peut demander auprès de Pôle emploi à suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, en priorité pendant sa période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, après avis du référent chargé de son accompagnement.

Le financement de tout ou partie de l'action est assurée par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle l'intéressé a acquis des droits à DIF à hauteur du nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

2. L'intéressé occupe un nouvel emploi.

Il peut demander à son nouvel employeur à bénéficier de son droit à DIF non utilisé pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

La demande doit intervenir dans un délai maximum de 2 ans suivant la date de son embauche.

En cas de désaccord de l'employeur, et si l'action relève des priorités définies par accord collectif de branche ou d'entreprise, celle-ci se déroule alors obligatoirement en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Le financement de tout ou partie de l'action est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché à hauteur du nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

Afin de fidéliser les salariés aux entreprises de la profession, il est décidé d'instaurer une transférabilité automatique des droits à DIF acquis dans une entreprise de la profession et non utilisés par un salarié lorsque celui-ci intègre une autre entreprise de la profession.

Par entreprise de la profession, il convient d'entendre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins et spiritueux, tel que défini à son article 2.

Cette transférabilité automatique joue lorsque le salarié quitte une entreprise pour en intégrer une nouvelle, toutes deux entreprises de la profession.

La transférabilité ne joue pas si :

- le salarié quitte une entreprise ne faisant pas partie de la profession et intègre une autre entreprise en faisant partie ou inversement ;
- le salarié a été pris en charge par le régime d'assurance chômage entre son départ d'une entreprise de la profession et son embauche par une entreprise également de la profession.

Lorsque la transférabilité s'applique, l'entreprise qui embauche un salarié n'ayant pas utilisé la totalité de ses droits à DIF dans son ancienne entreprise crédite immédiatement le compteur DIF du salarié de ces droits, qui peuvent être utilisés dans les conditions normales (cf. art. 4.1).

Par la suite, le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. A défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné lorsqu'il atteint 120 heures.

Pour l'appréciation de l'application du principe de transférabilité et pour sa mise en œuvre, le certificat de travail délivré à l'expiration du contrat de travail servira de document de référence.

L'employeur pourra demander au salarié nouvellement embauché tout document utile à l'appréciation et à la mise en œuvre du principe de transférabilité du DIF.

4.3. DIF et contrat à durée déterminée

Le salarié en contrat à durée déterminée bénéficie, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, d'un DIF à condition d'avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant au moins 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La durée du DIF est calculée au prorata de la durée du contrat à durée déterminée. Lorsque le salarié en contrat à durée déterminée travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation.

Le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que pour les salariés sous contrat à durée indéterminée (modalités et portabilité).

Les actions se déroulent en principe en dehors du temps de travail.

Article 5

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, aux salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;
- d'au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- de retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental ;
- ayant la qualité de travailleurs handicapés ;
- en contrat unique d'insertion, que celui-ci soit à durée déterminée ou indéterminée.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir une qualification soit enregistrée dans le RNCP, soit reconnue dans les classifications d’une convention collective de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification ;
- ou de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini à l’article 21 du présent accord.

L’accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l’entretien professionnel prévu à l’article 10 du présent accord.

L’employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d’absence simultanée de 2 % des effectifs salariés.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l’entreprise lorsqu’elle dispose d’un service de formation ; et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale des périodes de professionnalisation s’élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d’au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d’au moins 250 salariés. Cette durée minimale ne s’applique pas au bilan de compétences, ni à la validation des acquis de l’expérience (VAE). Elle ne s’applique pas non plus aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d’au moins 45 ans.

Pour les bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion, la durée minimale de la formation dans le cadre d’une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

Un accord entre le salarié et l’entreprise peut permettre la réalisation des heures de formation en dehors du temps de travail, dans le cadre du droit individuel à la formation ou des actions prévues dans le cadre du plan de formation.

Dans ces deux cas, l’entreprise définit avec le salarié, notamment au cours de l’entretien professionnel prévu à l’article 10 du présent accord, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La CPNE définit les objectifs de professionnalisation des actions de formation ouvertes à la période de professionnalisation, examine les conditions techniques de mise en œuvre des actions de formation en fonction des besoins de la branche.

Elle définit les priorités, les critères et l’échéancier au regard duquel l’OPCA examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donneront lieu à un financement de l’OPCA de la branche en application des règles proposées par la CPNE ou, à défaut, selon les règles définies par l’OPCA.

Article 6

Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, aux fins d’analyser ces dernières, indépendamment des mêmes actions pouvant être réalisées à l’initiative de l’entreprise.

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

compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord sur les seniors signé dans la profession le 27 août 2009 ⁽¹⁾ prévoit l'attribution par l'OPCA compétent d'une enveloppe budgétaire spécialement affectée à la prise en charge de ces bilans de compétences et l'organisation d'une prise en charge accélérée des dossiers des salariés concernés, lorsque le bilan de compétences est exercé par le biais du dispositif du droit individuel à la formation et/ou inscrit au plan de formation de l'entreprise.

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

Article 7

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle d'obtenir un certificat de qualification professionnelle, une qualification enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Les parties signataires s'engagent, après en avoir négocié et fixé les modalités de mise en œuvre, à développer l'information des salariés et des entreprises, via notamment l'OPCA de la branche, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle (congé de validation des acquis de l'expérience).

Les entreprises peuvent apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à leur niveau.

Les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise seront arrêtées par la CPNE, puis transmises à l'OPCA de la branche pour mise en œuvre par la section paritaire professionnelle.

Article 8

Certificat de qualification professionnelle

8.1. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

1. Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les CQP ainsi créés sont ouverts à toutes les entreprises et aux salariés remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment des jeunes nouvellement recrutés avec un contrat de professionnalisation.

2. Les CQP reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

(1) Accord du 27 août 2009 sur l'emploi des seniors conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Les CQP peuvent également être obtenus par la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail.

8.2. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

1. Les parties signataires peuvent mandater la CPNE en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP.

2. La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la CPNE. L'OPCA de branche apporte à la CPNE toute son ingénierie en matière de montage de CQP.

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- les connaissances et aptitudes professionnelles nécessaires et leur évaluation.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

8.3. Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

1. La préparation d'un CQP peut être proposée aux salariés ayant 1 an d'ancienneté, éventuellement sur demande de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

2. Pour les salariés de la profession, la demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la CPNE qui en assure la transmission à l'OPCA de la branche.

La préparation des CQP est organisée par l'OPCA de la branche dans les conditions prévues par le cahier des charges visé ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la CPNE peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

3. Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNE qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour la passation des épreuves, un jury est constitué de 5 membres comprenant :

- un représentant d'une entreprise de la profession ; ce représentant ne peut pas participer aux délibérations du jury si le candidat appartient à cette entreprise ;
- un formateur ;
- un conseiller de l'OPCA de branche ;
- un professionnel désigné par le conseil national des vins et spiritueux qui assure la présidence du jury ;
- un professionnel désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche professionnelle.

Le jury décide de l'attribution du certificat de qualification professionnelle.

A défaut, le jury peut valider l'expérience du candidat pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées pour l'obtention du certificat de qualification postulé. Il se prononce sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de 5 ans à compter de la notifica-

tion de sa décision, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention de ce diplôme, titre ou certificat de qualification.

Le jury ne peut valablement délibérer que s'il réunit au moins 4 de ses membres ; en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

La décision de validation prise par le jury est notifiée au candidat et à l'entreprise où ce dernier exerce son activité par le président de la CPNE.

La CPNE délivre les CQP répondant aux conditions du présent accord. Ces certificats sont imprimés à entête de la CPNE.

8.4. Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Compte tenu des dispositions de la convention collective nationale des vins et spiritueux et de la méthode d'évaluation-classification des emplois annexée à ladite convention, les parties rappellent que les emplois sont classés par référence aux caractéristiques et aux exigences requises par les postes de travail auxquels ils sont effectivement affectés et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Pour l'analyse des postes de travail nécessitant l'acquisition d'un CQP par le salarié, les entreprises se conformeront au cahier des charges visé au point 8.2 ci-dessus.

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale du 13 février 1969.

Article 9

Compte épargne-temps et formation

Les parties signataires rappellent que l'article 34 *bis* de la présente convention collective nationale prévoit la possibilité de mise en place dans les entreprises de la profession d'un compte épargne-temps favorisant la gestion du temps sur l'ensemble de la vie professionnelle des salariés.

Les parties signataires précisent que les droits acquis sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à l'initiative du salarié en matière de formation professionnelle pour notamment :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix.

III. – ACCOMPAGNEMENT

Article 10

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise conclu sur ce sujet, l'entretien professionnel se déroulera dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité ;
- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié, si celui-ci le souhaite, pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé à l'article 4 ci-dessus ;
- les conditions de réalisation de la formation.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans son passeport orientation et formation visé à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires conviennent d'élaborer ultérieurement, en tant que de besoin, un guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel.

Article 11

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale : les diplômes et les titres obtenus ainsi que les connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés ;
- les activités bénévoles ;
- les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels assure l'information des salariés de l'existence de ce passeport et la diffusion d'un modèle, sous forme électronique ou papier.

L'employeur ne peut exiger d'un candidat répondant à une offre d'emploi la production de son passeport orientation et formation.

Article 12

Entretien professionnel pour les salariés de 45 ans et plus ⁽¹⁾ :

Les parties conviennent de se reporter sur ce point aux dispositions déjà prévues dans ce domaine dans l'accord du 27 août 2009 sur l'emploi des seniors.

TITRE II

DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, dispose de prérogatives en matière de formation professionnelle.

Ainsi, le comité d'entreprise assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Il est également consulté sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle des salariés.

Plus généralement, les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans le cadre de l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et de l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels les salariés peuvent avoir accès.

Article 13

Programme pluriannuel

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation prenant en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues sur le plan de formation.

Article 14

Plan de formation

Dans toute entreprise où un comité d'entreprise a été constitué, celui-ci doit régulièrement être consulté par l'employeur afin d'émettre un avis, année après année, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan pour l'année à venir.

A cette occasion, le comité d'entreprise doit également donner son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation ainsi que sur les contrats et les périodes de professionnalisation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles d'au moins 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés.

(1) Accord sur l'emploi des seniors du 27 août 2009 conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

A cet effet, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise ;
- la communication par l'employeur d'informations précises préalablement à la tenue de ces réunions.

14.1. Consultation préalable sur les orientations de la formation professionnelle

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations générales de la politique de l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise.

Les orientations de la formation dans l'entreprise seront prises en compte dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation.

La consultation sur les orientations de la formation doit être renouvelée chaque fois qu'un changement important affecte l'un des domaines cités ci-dessus.

14.2. Consultation sur le plan de formation

14.2.1. Première réunion

La première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 1^{er} octobre de l'année en cours, est consacrée à la présentation et à la discussion des documents suivants, sur lesquels le comité d'entreprise doit émettre un avis :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation ci-dessus ;
- les résultats éventuels de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;
- la déclaration relative à la participation-formation continue (2483) ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social de l'entreprise ;
- les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation-formation continue ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste :
 - des actions de formation ;
 - des bilans de compétences ;
 - des actions de validation des acquis de l'expérience ;
 - des organismes de formation et organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
 - la nature et les conditions d'organisation de ces actions ;
 - les conditions financières de leur exécution ;
 - les effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- les informations pour l'année antérieure et l'année en cours relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours des conditions d'accueil des enseignants et conseiller d'orientation dans l'entreprise, de la mise en œuvre du droit individuel à la formation, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation (conditions de déroulement, d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires, emplois occupés pendant et à l'issue de l'action, conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi, résultats obtenus, conditions d'appréciation et de validation).

L'ensemble de ces informations est transmis aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux membres de la commission formation) ainsi qu'aux délégués syndicaux au moins 3 semaines avant la date fixée pour la tenue de la première réunion.

14.2.2. Seconde réunion

La seconde réunion, qui doit intervenir avant le 31 décembre, est consacrée à l'examen du projet de plan de formation et aux conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation, des contrats et des périodes de professionnalisation pour l'année à venir.

Cette réunion se déroule au vu des documents suivants :

- actions de formation proposées par l'employeur et ventilées entre les deux catégories d'actions de formation (adaptation-évolution-maintien dans l'emploi et développement des compétences) ;
- organismes de formation et organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- nature et conditions d'organisation de ces actions ;
- conditions financières de leur exécution ;
- effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés individuels de formation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante avec notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

L'ensemble de ces informations est transmis aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux membres de la commission formation) ainsi qu'aux délégués syndicaux au moins 3 semaines avant la date fixée pour la tenue de la 2^{de} réunion.

14.2.3. Commission formation

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation.

Les délibérations du comité en matière de formation professionnelle sont préparées par un examen préalable de la commission formation.

Les commissions formation ou les comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Ils donnent leur avis sur les problèmes pouvant se poser se rapportant au congé individuel de formation et au programme d'accueil et d'insertion des jeunes.

Ils seront informés des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences et les aptitudes requises.

Les commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services formation des entreprises ou des établissements.

Elles seront habilitées à mener des actions en coordination avec les services formation des établissements, et en particulier leur encadrement, pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Chaque membre des commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement disposera pour exercer sa mission des moyens définis dans le cadre de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les réunions de la commission et sa composition.

Les salariés qui n'appartiennent pas au comité d'entreprise et qui sont désignés par ce dernier en qualité de membres de la commission formation, et à condition qu'ils ne bénéficient d'aucun cré-

dit d'heures dans l'entreprise, ne subiront aucune perte de salaire du fait de leur participation aux réunions de cette commission.

Dans le cas où la commission formation n'est pas constituée, les missions définies ci-dessus pour celle-ci seront dévolues au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 15

Apprentissage

La consultation et l'information du comité d'entreprise ou d'établissement sur l'apprentissage peut intervenir à l'occasion de l'une des réunions prévues pour le plan de formation.

Le comité d'entreprise est consulté sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

De plus, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoit une information sur les éléments suivants :

- le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis ;
- les noms des maîtres d'apprentissage.

Article 16

Formations initiales sous statut scolaire

1. Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

2. Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement, technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés, et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation, et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- le nombre de jeunes concernés ;
- les postes et services auxquels ils sont affectés pendant leur période de formation ;
- la progression selon laquelle est organisée cette période de formation ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

TITRE III

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17

OPCA de la branche

Afin d'optimiser le financement de la formation professionnelle des entreprises de la profession, les parties signataires conviennent de concentrer les fonds de la formation, dans le respect des dispositions légales, au sein d'un OPCA unique.

A cet effet, les parties signataires désignent le FAFSEA comme OPCA de la branche auquel elles décident d'adhérer.

Les versements des entreprises au FAFSEA s'effectuent dans les conditions fixées à l'article 19 du présent accord.

Article 18

Contributions légales des entreprises

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue sont les suivantes, conformément aux taux légaux applicables à la date de signature du présent accord.

18.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Un taux de 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence est dû, réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à hauteur de 50 € par entreprise.

18.2. Entreprises de 10 à 19 salariés

Un taux de 1,05 % de la masse salariale de l'année de référence est dû, réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

18.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Un taux de 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence est dû, réparti de la manière suivante :

- 0,50 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,20 % au titre du financement des congés de formation (congé individuel de formation, congé examen, congé bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience...).

18.4. Toutes les entreprises quel que soit leur effectif

En vertu des dispositions de l'article L. 6322-37 du code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrats à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés.

Cette contribution est égale à 1 % des salaires payés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence.

Article 19

Versement des contributions

19.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA de la branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, l'intégralité de leur contribution, soit :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

19.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises d'au moins 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord versent au FAFSEA, OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due : 0,15 % (pour les entreprises de 10 à 19 salariés) ou 0,50 % (pour les entreprises d'au moins 20 salariés) au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF.

Concernant la contribution relative aux actions du plan de formation (0,90 %), les entreprises peuvent soit la consacrer au financement d'actions de formation en interne dans l'entreprise, soit la verser en totalité ou pour le solde non utilisé en interne au FAFSEA, OPCA de la branche ou à tout autre OPCA agréé au niveau interprofessionnel (exclusivement AGEFOS ou OPCALIA).

19.3. Affectation de la contribution consacrée au financement de la professionnalisation et du DIF

Les parties signataires conviennent que la CPNE pourra décider d'une clé de répartition au titre, d'une part, du financement de la professionnalisation et, d'autre part, du financement du droit individuel à la formation concernant la contribution professionnalisation.

19.4. CIF et CIF-CDD

Les entreprises de la profession versent leur contribution CIF-CDI (pour les entreprises d'au moins 20 salariés) et CIF-CDD (pour les entreprises ayant employé des salariés sous contrat à durée indéterminée pendant l'année de référence) aux FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent.

19.5 Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

- aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNE de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche.

Article 20

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA, OPCA de la branche, d'activer tous les moyens afin de faire bénéficier la branche professionnelle des fonds de cet organisme, notamment en répondant aux appels à projets émis par le FPSPP.

Le FPSPP est notamment financé par :

- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations légales de participation à la formation professionnelle continue des employeurs au titre de la professionnalisation et du plan de formation ;
- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations au titre du CIF et CIF-CDD.

Un accord de branche peut déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation.

A défaut d'accord au 1^{er} janvier de l'année de collecte, il est appliqué le pourcentage fixé annuellement de manière identique à chacune des participations.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par avenant à cet accord, de fixer une répartition de la contribution versée au FPSPP différente au titre de la professionnalisation et du plan de formation.

TITRE IV

BRANCHE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 21.1

Objectifs de professionnalisation et priorités de la branche en matière de formation

Les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés dans le cadre de la modernisation des entreprises, de la modification de leur environnement et de l'évolution technologique et des nécessités de reconversion éventuelles.

Les objectifs de professionnalisation et axes prioritaires dans la branche, notamment au regard du DIF et des périodes de professionnalisation, portent sur :

1. L'élévation des compétences des salariés par :
 - le développement des connaissances scientifiques, techniques et informatiques permettant de s'inscrire dans les évolutions technologiques et l'expertise métier ;
 - l'acquisition de connaissances techniques donnant les moyens de réagir aux anomalies ;
 - les nouvelles techniques de fabrication, de production, de commercialisation, de vente et de gestion sur le marché intérieur, et plus particulièrement à l'exportation ;
 - le développement de la connaissance de langues étrangères, prioritairement pour les personnels concernés par l'exportation.

2. L'animation des personnels par :

- une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes ;
- une meilleure préparation de l'encadrement à la conduite du changement ;
- une meilleure sensibilisation de l'encadrement à la gestion des seniors, à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la santé au travail.

3. La meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement par :

- le développement des formations visant à mieux comprendre les produits et process ;
- le développement de la capacité du personnel de production et de maintenance à participer à la rédaction des cahiers des charges des futurs équipements ;
- le développement des démarches de type « assurance qualité » et la diffusion de l'esprit qualité, portant aussi bien sur la qualité des produits et des services que sur celle de la gestion, l'organisation du travail, ainsi que sur toutes les questions concernant l'hygiène et la sécurité ;
- la prise en compte des contraintes liées à la protection de l'environnement ;
- la connaissance de l'entreprise et plus particulièrement ses relations avec l'amont (les fournisseurs) et l'aval (la distribution).

Une attention particulière sera apportée aux besoins de formation concernant les salariés les moins qualifiés (niveau V ou qualification inférieure) et les emplois les plus sensibles ou en difficulté.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux conduits par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. article 23 du présent accord).

Article 21.2

Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPME

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics doivent participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

Article 22

Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

22.1. Composition

La CPNE est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration éventuels des membres de la CPNE appartenant au collège salariés sont pris en charge conformément aux dispositions prévues à l'article 3.2 « Autres réunions paritaires » de l'annexe du 20 octobre 2010 à l'avenant n° 46 de la même date.

Le temps passé aux réunions de la CPNE, sur convocation de son secrétariat, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

22.2. Missions

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance qu'ils attachent aux missions de la CPNE, telles que prévues par le présent accord et par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Ils donnent délégation à la CPNE pour traiter de tous les sujets qui lui sont renvoyés dans le présent accord.

La CPNE est régulièrement informée des problèmes généraux de l'emploi au niveau de la branche professionnelle, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en œuvre pour développer les formations correspondantes.

La CPNE s'attache à définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines de formations jugées prioritaires par l'article 21 du présent accord.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la profession, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. 23 du présent accord) dont elle définit le programme annuel ou pluriannuel.

Dans ce cadre, le rôle de la CPNE est notamment de :

- déterminer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des contrats de professionnalisation ;
- proposer le montant de prise en charge du DIF par l'OPCA de la branche, en ce qu'il relève de la contribution « professionnalisation » ;
- mettre en œuvre, le cas échéant et dans les conditions prévues à l'article R. 6332-81 du code du travail, l'affectation d'une partie de la contribution « professionnalisation » au financement du fonctionnement des CFA, telle que prévue à l'article 2.3. du présent accord ;
- définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA de la branche examine les demandes de prise en charge présentées au titre de la période de professionnalisation par les entreprises ; proposer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des périodes de professionnalisation ;
- décider de la création et participer, avec l'aide de l'OPCA de la branche, à l'élaboration des certificats de qualification professionnelle ; en délivrer le certificat ;
- arrêter les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise ;
- examiner périodiquement les objectifs de professionnalisation et priorités de la branche en matière de formation ;
- déterminer la clé de répartition de la contribution professionnalisation entre DIF et professionnalisation ;
- définir le cahier des charges permettant la prise en charge des coûts de diagnostic des entreprises en matière de GPEC ;
- assurer le suivi et l'évaluation du présent accord.

22.3. Réunions

La CPNE se réunit au moins une fois par an au minimum.

Ses décisions, prises à la majorité des membres présents ou dûment représentés, font l'objet d'un compte rendu établi par son secrétariat (assuré par le conseil national des vins et spiritueux).

Les décisions de la CPNE, dès lors qu'elles sont susceptibles de concerner l'OPCA de la branche, sont communiquées à celui-ci ainsi qu'aux membres de la section paritaire professionnelle (cf. art. 24.2 du présent accord).

Un représentant de l'OPCA de la branche peut être invité aux réunions de la CPNE selon les sujets mis à l'ordre du jour.

Article 23

Observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications

23.1. Composition

Il est créé au sein de la CPNE un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'observatoire.

Ce comité est composé :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;
- d'un nombre équivalent de représentants du conseil national des vins et spiritueux ;
- d'un observateur et conseiller appartenant à l'OPCA de la branche.

Les séances du comité de pilotage sont présidées alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

23.2. Missions de l'observatoire

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche ;
- information de la branche et études qualitatives et quantitatives sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les évolutions à venir des différents métiers ;
- contribution à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- évaluer les conséquences en termes de qualification, de besoin de formation et susciter si nécessaire des offres de formation adaptées ;
- communiquer auprès des entreprises sur les travaux menés.

Le programme annuel ou pluriannuel de l'observatoire est défini par la CPNE.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE à la fin de leur réalisation.

L'observatoire, après validation de la CPNE, met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de la branche.

Pour mener à bien ses missions, le comité paritaire de pilotage :

- établit le cahier des charges des études décidées et choisit le prestataire sur appel d'offres, contrôle les objectifs, suit et valide les travaux ;
- donne son avis sur le programme de travail établi annuellement et sur le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- définit les modalités de la communication des résultats aux entreprises de la branche et aux institutions représentatives du personnel.

23.3. Réunions

Le comité de pilotage paritaire se réunit dans la mesure du possible une fois par an.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

Le secrétariat et la gestion de l'observatoire sont assurés par le conseil national des vins et spiritueux.

23.4. Financement des travaux de l'observatoire

La CPNE, ou par délégation le comité de pilotage paritaire de l'observatoire, détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière nécessaire demandée à l'OPCA de la branche pour la prise en charge des travaux de l'observatoire, ceci dans le respect des limites réglementaires.

Article 24

OPCA compétent

24.1. Rôle et missions

En parallèle et complément de sa mission générale de collecte, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue et de financement des actions de formation, l'OPCA de la branche doit également :

1. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.
2. Favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation et compte tenu des actions de formation jugées prioritaires (cf. art. 23 du présent accord).
3. Informer, sensibiliser, accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Dans ce domaine, une attention particulière sera portée aux très petites, petites et moyennes entreprises en développant un véritable service de proximité.

4. Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsqu'ils existent.

L'OPCA de la branche prend en charge les coûts de diagnostic des entreprises de moins de 50 salariés en matière de GPEC. Cette prise en charge s'effectue sur la base d'un cahier des charges défini à cette fin par la CPNE et transmis à l'OPCA de la branche.

5. Mobiliser si nécessaire des financements complémentaires incluant les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, les financements complémentaires notamment de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.

Pour mener à bien les missions ci-dessus, l'OPCA de la branche développe un véritable service de conseil et d'accompagnement tant auprès de la branche professionnelle que des entreprises qui la composent.

Ainsi, concernant la branche professionnelle, l'OPCA :

- conseille et accompagne la branche pour tout montage de projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives...) ;
- accompagne la branche dans sa communication aux entreprises ;
- informe et accompagne la branche dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;

- réalise un suivi régulier quantitatif et qualitatif des montants collectés et des dépenses de formation ainsi qu'un bilan annuel détaillé ;
- accompagne la branche dans la recherche de cofinancements (projets au FPSPP, représentation de la branche au niveau des collectivités territoriales et locales, projets aux fonds européens) ;
- accompagne l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications, et le cas échéant la CPNE, dans la réalisation de leurs travaux.

Au niveau des entreprises, l'OPCA :

- informe les entreprises sur la politique de la branche et sur les critères de prise en charge ;
- sensibilise les TPE au développement de la formation professionnelle continue ;
- accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;
- facilite aux entreprises les démarches administratives liées à la formation ;
- favorise la conduite de projets et accompagne les changements dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue ;
- structure et propose aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes ;
- recherche des organismes et des actions de formation adaptés à l'entreprise ;
- accompagner les entreprises dans la recherche de financements complémentaires consacrés à la formation professionnelle continue.

24.2. Section paritaire professionnelle

Les parties signataires conviennent de demander la constitution, au sein de l'OPCA de la branche, d'une section paritaire distincte propre à la profession. Par ailleurs, la section paritaire professionnelle pourra constituer, si elle l'estime nécessaire, un (ou plusieurs) groupe(s) de travail paritaire(s).

La section paritaire professionnelle sera composée paritairement d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants du CNVS.

En outre, les problématiques et enjeux relatifs à l'emploi et à la formation étant très étroitement liés, les parties conviennent que les représentants désignés au sein de la section paritaire professionnelle pourront être les mêmes que ceux qui siègent au sein de la CPNE.

Ses missions seront notamment les suivantes :

- mettre en œuvre au sein de l'OPCA la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNE de la branche et/ou par les dispositions conventionnelles de la branche dans ce domaine ;
- gérer, par mandat et délégation du conseil d'administration de l'OPCA et dans le respect du principe de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue, les fonds collectés au sein de la branche professionnelle. Ainsi, dans ce cadre :
 - définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
 - mettre en œuvre les règles, les priorités, les critères, les conditions et les taux de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
 - réviser, si nécessaire, et à périodicité régulière le budget prévisionnel au vu des éléments de suivi budgétaire transmis par l'OPCA ;
- mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition ;
- assurer un suivi quantitatif et qualitatif, un bilan et le contrôle des formations réalisées dans la branche ;
- mettre en œuvre tout plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins et décisions déterminées par la CPNE.

Article 25

Suivi et évaluation de l'accord

Les parties signataires conviennent que le suivi et l'évaluation du présent accord se fera dans le cadre de la CPNE.

Celle-ci pourra utiliser les travaux menés par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications ainsi que les données régulières transmises par l'OPCA aux membres de la section paritaire professionnelle constituée en son sein.

TITRE V

DIVERSES DISPOSITIONS JURIDIQUES

Article 26

Dispositions abrogées

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les accords suivants sont abrogés :

- accord national du 22 mai 1995 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les industries et commerces de gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses ;
- accord du 23 décembre 1998 relatif au financement de la formation professionnelle dans la branche du commerce de gros de vins et spiritueux ;
- avenant n° 2 du 26 mai 2000 et 2 *bis* du 22 octobre 2002 à l'annexe III *bis* de la convention collective nationale des vins et spiritueux ;
- accord du 26 mai 2000 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle dans le secteur des industries et du commerce de gros des vins et spiritueux ;
- accord du 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la branche des industries et commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses et ses avenants n° 1 et n° 2 en date des 19 octobre 2005 et 20 juillet 2011 ;
- accord du 19 octobre 2005 relatif à la constitution d'une commission paritaire de répartition de la taxe d'apprentissage dans la branche des industries et commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses.

Article 27

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 28

Révision de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 29

Dénonciation de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

La dénonciation doit être précédée d'un délai de préavis de 3 mois. Elle prend effet à la date du 31 décembre qui suit l'expiration de ce délai de préavis.

Article 30

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 31

Dépôt et date d'entrée en vigueur

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord.

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNICGV.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 12 JANVIER 2012
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1250347M
IDCC : 1938

Entre :

La FIA ;

La CNADEV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cet article précise le mode de négociation et de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel), lorsqu'ils existent, peuvent négocier et conclure des accords sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21), sous réserve de l'approbation par une commission paritaire de branche. La commission se prononce dans un délai de 4 mois qui suit sa réception, à défaut, l'accord est réputé avoir été validé (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail) ;
- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sous réserve de leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-24 à L. 2232-27 du code du travail).

Le présent accord précise les règles de procédure concernant les accords d'entreprise qui sont transmis à la commission paritaire de validation des industries de la transformation des volailles par les entreprises.

Article 1^{er}

Composition

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche (un représentant titulaire et un représentant suppléant) ;
- un collège patronal composé d'un nombre égal de membres de la délégation patronale de la commission sociale mixte de branche.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir (à l'aide du formulaire joint à la convocation) à un autre membre du même collège, celui-ci devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de deux pouvoirs en incluant le sien.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège patronal.

Le président assure le bon fonctionnement de la réunion.

Article 2

Attributions

Aux fins de validation des accords collectifs négociés avec des représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec des délégués du personnel, la commission paritaire de validation de branche a pour objet exclusif de contrôler la conformité des accords d'entreprise qui lui sont soumis, au regard des textes légaux, réglementaires et conventionnels dans le cadre desquels ils s'inscrivent.

Elle peut faire des observations sur le contenu des accords conclus dans l'entreprise, mais ne peut pas porter de jugement sur le fond, dans le cadre de sa mission de validation.

Article 3

Fonctionnement

L'entreprise qui envisage de saisir la commission paritaire de validation adresse au secrétariat de la commission (lettre recommandée avec avis de réception) :

- une demande de validation de l'accord d'entreprise accompagnée du texte de l'accord signé par les représentants élus du personnel et une note de présentation ;
- une note synthétique sur l'entreprise ;
- une copie de l'information préalable adressée par l'employeur aux organisations syndicales et au secrétariat de la commission ;
- une copie du procès-verbal de scrutin des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise et du procès-verbal de carence du premier tour (formulaires Cerfa) ;
- une attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical.

L'adresse actuelle du secrétariat est : FIA, 184, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

A réception de ce courrier, le secrétariat de la commission paritaire de validation devra réunir ladite commission dans un délai de 4 mois maximum.

A cet effet, les membres de la commission recevront une convocation, accompagnée du dossier complet adressé par l'entreprise, au plus tard 15 jours avant la date fixée.

Un calendrier prévisionnel est établi en début d'année pour fixer trois réunions de la commission paritaire de validation, dans la mesure du possible, à l'issue d'une commission mixte paritaire. En l'absence de saisie de la commission par une entreprise, la réunion est annulée.

L'employeur, ou son représentant, ainsi qu'un représentant élu signataire doivent être présents à la réunion afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu et de lever éventuellement toute ambiguïté ou interrogation qui pourraient conduire à ne pas valider l'accord soumis à la commission. Ceux-ci ne participent pas au vote.

Les accords soumis à validation sont réputés avoir obtenu l'avis favorable de la commission lorsque, à l'issue des délibérations, ils sont approuvés par la délégation employeurs et par au moins deux organisations syndicales de salariés présentes.

En cas d'avis favorable, le texte ainsi validé acquiert la qualité juridique d'accord collectif de travail. Il pourra entrer en application après dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions posées par l'article D. 2231-2 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

Afin de ne pas retarder l'application dudit accord collectif, le procès-verbal de délibération établi par le secrétariat de la commission sera communiqué en double exemplaire aux représentants de l'entreprise signataire de l'accord dans les 8 jours qui suivent la réunion de la commission de validation.

En cas d'avis défavorable, dûment motivé, le texte de l'accord soumis à la commission ne peut entrer en vigueur dans l'entreprise.

La commission paritaire :

- peut se déclarer incompétente parce qu'une des clauses dépasse le champ de la négociation fixée par le législateur – dans ce cas, la commission invite le demandeur à présenter une nouvelle demande limitée aux seules dispositions relevant de sa compétence et indiquées comme telles dans la décision qui lui est notifiée. La commission se déclare incompétente si une ou plusieurs conditions de sa saisine ne sont pas remplies ;
- peut refuser de valider l'accord en cas de dossier nécessitant des compléments d'information. Elle refuse de valider l'accord si une clause enfreint une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ;
- valide l'accord dans les autres cas.

A défaut de décision de la commission dans les 4 mois suivant sa saisine, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 4

Indemnisation des participants aux commissions paritaires de validation

Une autorisation d'absence est accordée par l'entreprise aux représentants d'organisations de salariés participant aux commissions de validation.

Ils sont rémunérés par leur entreprise et indemnisés de leurs frais de déplacement dans les mêmes conditions et sur les mêmes bases que ceux participant aux négociations de la convention collective.

Article 5

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Il peut être modifié sur demande présentée par l'un ou l'autre des signataires proposant une rédaction sur le ou les points à modifier.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 3 mois à compter du début de son examen sera réputée caduque.

Les signataires mandatent le secrétariat pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – **INDUSTRIES**
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 14 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250349M
IDCC : 1938

Entre :

La FIA ;

Le CNADEV,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} janvier 2012 :

– coefficient 120 : 1 400 € ;

– coefficient 125 à 170 : un écart de 4 € entre chaque coefficient ;

– coefficient 175 à 200 : + 2,30 % à chaque coefficient ;

– coefficient 215 à 700 : + 2,00 % à chaque coefficient.

Fait à Paris, le 14 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	AU 1 ^{ER} JANVIER 2011	AU 1 ^{ER} JANVIER 2012
120	1 365,00	1 400,00
125	1 370,83	1 404,00
130	1 374,38	1 408,00
135	1 377,94	1 412,00
140	1 381,49	1 416,00
145	1 385,05	1 420,00
150	1 388,61	1 424,00
155	1 392,16	1 428,00
160	1 395,72	1 432,00
165	1 399,27	1 436,00
170	1 406,03	1 440,00
175	1 415,30	1 447,85
180	1 433,81	1 466,79
185	1 452,31	1 485,71
190	1 480,10	1 514,14
195	1 517,11	1 552,01
200	1 525,94	1 561,04
215	1 592,02	1 623,86
230	1 671,15	1 704,57
245	1 748,46	1 783,43
260	1 840,46	1 877,27
280	1 932,50	1 971,15
300	2 033,73	2 074,40
320	2 149,68	2 192,67
340	2 260,11	2 305,32
350	2 272,99	2 318,45
375	2 429,43	2 478,02
400	2 576,67	2 628,20
450	2 852,74	2 909,79
500	3 128,81	3 191,38
600	3 671,76	3 745,20
700	4 214,69	4 298,99

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 14 JANVIER 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1250348M
IDCC : 1938

PRÉAMBULE

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- des dispositions prévues aux articles 70 et 71 de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles ;
- de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites,

les partenaires sociaux de la branche affirment le principe de non-discrimination sous toutes ses formes du fait du sexe, des origines, de l'âge ou du handicap, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de conditions de travail, de congés et de représentation du personnel.

La FIA, le CNADEV et les organisations syndicales signataires du présent accord choisissent d'affirmer et de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Egalité professionnelle en matière de recrutement

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles formaliseront ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Le processus de recrutement repose sur des critères de sélection fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle privilégiera les promotions internes. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Article 2

Egalité salariale entre hommes et femmes

1. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La négociation annuelle de branche vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés et tangibles. Ce rapport comprendra notamment, pour chaque classification, des emplois de la convention collective nationale volailles en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par coefficient, toutes primes exclues, sous réserve d'un nombre minimum de salariés supérieur à 3 pour un même coefficient, afin de préserver la confidentialité ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans la catégorie.

En considérant que la branche doit établir d'un diagnostic de branche suffisamment élaboré et représentatif des entreprises de la branche, ces mêmes indicateurs seront utilisés pour l'ensemble des entreprises interrogées, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre du présent accord de branche, les entreprises devront :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat, et par taux horaire moyen ;
- mesurer les écarts éventuels.

Dans la mesure où des écarts seront constatés lors de la présentation du rapport annuel de branche, les partenaires rechercheront les voies et moyens de faciliter la mise en œuvre dans les entreprises d'actions correctives.

2. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permet la réalisation d'un diagnostic aux fins de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre du rapport écrit sur la situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes fait partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail. Dans la mesure du possible, il est recommandé à ces entreprises de compléter les indicateurs de suivi prévus dans le cadre du rapport de situation comparée, afin de permettre une analyse plus fine des écarts constatés.

Les deux rapports susvisés doivent être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, et doivent comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du code du travail.

L'analyse de la rémunération des femmes et des hommes comportera également des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou emploi.

3. Rémunération exempte de toute discrimination

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises ayant plusieurs sites veilleront à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cachent pas de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour limiter ou annuler les augmentations générales de salaire des intéressés. La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3

Améliorer l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quelque soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- mettre en place des entretiens individuels pour suivre les évolutions de carrière ou améliorer les entretiens annuels individuels et évaluer les besoins en formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être prioritaires dans le cadre de la professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante 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. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages, notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salariés ;
 - le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - la planification des horaires de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Conditions de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises veilleront notamment à :

- aménager les conditions de travail des femmes enceintes (exemples : places de parking à proximité de l'entrée, allègement du port de charges...) ;
- améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles pour favoriser la féminisation de certains métiers.

Article 5

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale et sociale, dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec une attention particulière aux familles monoparentales.

Les entreprises de la branche doivent organiser les réunions afin que les salariés puissent totalement articuler leur vie familiale et professionnelle, sauf circonstances exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la convention collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté dans les 72 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé. La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois.

Congés pour enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

Congés pour enfant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à 1 jour d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants âgé de moins de 16 ans.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

A cet égard, les parties signataires rappellent le rôle essentiel et les prérogatives des employeurs mais aussi des comités d'entreprise ou d'établissement, en matière d'aide aux parents.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles :

- congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés ;
- congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière ;
- congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale non rémunéré est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur recherchera en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Article 6

Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Article 7

Communication et suivi

Communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

A cet effet, en interne, elles développent des outils de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, parler de l'accord, souligner les enjeux économiques et sociaux et remettent en cohérence les outils de communication existants.

Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle est mise en place au sein de l'entreprise. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle a en charge le suivi de l'application du présent accord.

Suivi au niveau de la branche

L'examen et l'analyse des informations issues du rapport de branche défini à l'article 2 seront effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

Article 8

Application et durée

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour une durée de 3 ans.

A l'issue de cette période, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour aménager éventuellement les présentes dispositions.

Article 9

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

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

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10

Clause de non-dérogação

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 11

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat de salariés :

FGTA FO.

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° 2012/10

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bétail et viande (coopératives et SICA) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux modalités de financement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	335
Bétail et viandes (coopératives et SICA) : avenant « Salaires » n° 128 du 20 janvier 2012..	337
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 22 du 6 octobre 2011.....	340
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant « Salaires » n° 23 du 17 janvier 2012	343
Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 1 du 5 décembre 2011 modifiant l'accord du 27 août 2009 relatif à la prévoyance.....	345
Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant « Salaires » n° 22 du 11 janvier 2012.....	347
Exploitations agricoles (Ariège) : accord du 22 décembre 2011 relatif au complément de garantie santé des salariés agricoles non cadres	349
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 93 du 19 janvier 2012.....	353
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 43 du 20 janvier 2012	355
Exploitations horticoles et pépinières (Loiret) : avenant n° 5 du 12 janvier 2011	364

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA CONTRIBUTION
AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : AGRS1297074M

IDCC : 7001

PRÉAMBULE

1. L'article 6.2 de l'avenant n° 114 du 6 février 2006 à la convention collective nationale du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande institue une contribution formation mutualisée de 0,1 % de la masse salariale imputable sur l'obligation « plan de formation » fixée conventionnellement à 1 % en application des dispositions de l'accord-cadre du 3 février 1997 sur « les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ».

2. L'article 18 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 a mis en place le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dont la vocation est d'orienter une partie des financements formation des entreprises vers les salariés les plus fragiles et les demandeurs d'emploi.

Le financement du FPSPP est assuré notamment par un prélèvement sur les obligations légales formation professionnelle des entreprises (bases 0,55 % pour les moins de 10 et 1,60 % pour les 10 et plus). Le taux du prélèvement FPSPP est fixé annuellement par arrêté entre 5 % et 13 %. Pour l'année 2012, ce taux est fixé à 10 % (arrêté du 22 novembre 2011).

La loi prévoit que, par accord de branche, le taux de prélèvement sur la professionnalisation, d'un côté, et sur le plan de formation, de l'autre, peut faire l'objet de taux différenciés.

3. L'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la coopération agricole dispose en son article 2 que la contribution des entreprises au FPSPP assise sur la participation légalement due au titre du plan de formation et de la professionnalisation est imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section du plan de formation ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

L'accord du 16 décembre 2009 sur les modalités de financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation des coopératives et SICA bétail et viande ayant cessé de produire ses effets au 31 décembre 2010,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Article 2

Modalités de financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation

Le financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation en application des dispositions conjointes de l'article 18 de la loi du 24 novembre 2004 et de l'accord du 10 décembre 2009 cités en préambule est assuré par prélèvement sur l'obligation instaurée par l'article 6.2 de l'avenant n° 114 également cité en préambule.

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique dès 2012 sur l'obligation au titre de la masse salariale 2011.

Il cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2013, les parties excluant toute reconduction tacite.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France bétail et viande.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNCOA CFE-CGC.

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

AVENANT « SALAIRES » N° 128 DU 20 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297075M

IDCC : 7001

Entre :

Les Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} février 2012

A compter du 1^{er} février 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés de 2 %.

En outre, le niveau II, échelon 1, est porté à 1 484,41 €, l'échelon 2 est porté à 1 514,09 € et l'échelon 3 est porté à 1 544,38 €.

En conséquence, au 1^{er} février 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 426,77	1 455,30	1 484,41
	II	1 484,41	1 514,09	1 544,38
	III	1 533,94	1 564,62	1 595,91
	IV	1 622,62	1 655,07	1 688,17

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
AMTS	IV	1 622,62	1 687,52	1 755,02
	V	1 909,30	1 985,68	2 065,10
	VI	2 201,73	2 289,80	2 381,39
Cadres	VI	2 201,73	2 377,87	2 568,10
	VII	2 872,56	3 102,37	3 350,56
	VIII	3 789,97	4 093,16	4 420,62
	IX	4 936,70	5 331,63	5 758,16

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} juin 2012

A compter du 1^{er} juin 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés de 0,2 %.

En conséquence, au 1^{er} juin 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 429,62	1 458,21	1 487,37
	II	1 487,37	1 517,12	1 547,46
	III	1 537,01	1 567,75	1 599,10
	IV	1 625,86	1 658,38	1 691,55
AMTS	IV	1 625,86	1 690,90	1 758,53
	V	1 913,12	1 989,65	2 069,23
	VI	2 206,13	2 294,38	2 386,15
Cadres	VI	2 206,13	2 382,62	2 573,23
	VII	2 878,31	3 108,57	3 357,26
	VIII	3 797,55	4 101,35	4 429,46
	IX	4 946,57	5 342,30	5 769,68

Article 3

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} septembre 2012

A compter du 1^{er} septembre 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés de 0,3 %.

En conséquence, au 1^{er} septembre 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 433,91	1 462,59	1 491,84
	II	1 491,84	1 521,67	1 552,11
	III	1 541,62	1 572,45	1 603,90
	IV	1 630,74	1 663,35	1 696,62
AMTS	IV	1 630,74	1 695,97	1 763,81
	V	1 918,86	1 995,62	2 075,44
	VI	2 212,75	2 301,26	2 393,31
Cadres	VI	2 212,75	2 389,77	2 580,95
	VII	2 886,94	3 117,90	3 367,33
	VIII	3 808,94	4 113,65	4 442,75
	IX	4 961,41	5 358,32	5 786,99

Article 4

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 22 DU 6 OCTOBRE 2011

NOR : AGRS1297079M
IDCC : 8535

Entre :

La fédération départementale des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Loire-Atlantique ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 34 « Durée du travail », la référence à 1 600 heures est remplacée par 1 607 heures dans les paragraphes suivants :

c) Durée normale du travail effectif, 2^e alinéa ;

d) Heures excédentaires, point 1, 1^{er} alinéa.

Article 2

Le dernier alinéa de l'article 34, paragraphe c « Durée normale du travail effectif », est supprimé.

Article 3

Le dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 38 « Congés spéciaux » est supprimé.

Article 4

L'article 34 *bis* « Incidence des absences en cas d'annualisation » est supprimé et remplacé par un article intitulé « Incidence des arrêts de travail dans le cadre de l'annualisation » ainsi rédigé :

« Les périodes d'absence visées ci-dessous entrent dans le compteur des heures travaillées pour calculer le seuil de déclenchement des heures excédentaires au-delà de 1 607 heures, en fin de période d'annualisation :

- absences liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- absences liées aux maladies ou accidents de la vie privée ;
- absences liées aux formations autres que celles du plan de formation de l'entreprise ;
- absences liées aux congés pour événements familiaux énumérés à l'article 38, 1^{er} paragraphe.

Les heures correspondant à ces absences sont à mettre dans le compteur des heures effectives prévu à l'article 34 *f*, à raison de 7 heures par jour ouvré. Elles ne pourront en aucun cas déclencher le paiement de majoration d'heures excédentaires lorsque le plafond de 1 697 heures défini à l'article 34 *d*, est atteint, mais devront être rémunérées au taux normal. »

Article 5

A l'article 34, au paragraphe *e* « Modulation et durée maximale, le troisième alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Les CUMA peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-31, R. 713-32 et R. 713-33 du code rural et de la pêche maritime. Les demandes de dérogation présentées à la DIRECCTE pourront concerner les travaux de mise en place des cultures, d'épandage et de récolte. Ces demandes ne pourront pas viser à obtenir une dérogation permettant de repousser la durée hebdomadaire du travail au-delà de 60 heures. En application de l'article L. 713-17 du code rural et de la pêche maritime, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 48 heures sont payées avec le salaire du mois considéré. »

Article 6

Le paragraphe 3 de l'article 35 « Travail du dimanche et des jours fériés. – 1^{er} Mai » est modifié ainsi qu'il suit :

« 3. Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés s'ajoutent aux heures effectuées pendant la semaine pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à un supplément de salaire de 50 % appliqué au tarif des heures normales qui s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires selon l'exemple suivant :

Méthode de calcul

Exemple : semaine de 56 heures effectives, dont 7 heures le dimanche. Salaire horaire : 10 €.

Le salaire se décompose ainsi :

- pour les 48 premières heures : salaire mensualisé base 35 heures = 1 516,70 € ;
- rémunération des heures du dimanche : $7 \times 10 \text{ €} \times 0,5 = 35 \text{ €}$;
- rémunération des heures supplémentaires : $8 \times 10 \text{ €} \times 1,25 = 100 \text{ €}$;
- salaire brut : 1 651,70 €.

Par accord entre les parties, la majoration de 50 % peut être remplacée par un repos égal à 30 minutes par heure travaillée. »

Article 7

La date d'effet de ces modifications est fixée au 1^{er} janvier 2012.

Article 8

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 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT « SALAIRES » N° 23 DU 17 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297080M
IDCC : 8535

Entre :

La fédération départementale des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Loire-Atlantique ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salaire horaire conventionnel » est modifiée ainsi qu'il suit :

« Salaire conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2012
(art. 29 de la convention collective)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE DE BASE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
100	9,22	1 398,40
120	9,85	1 493,95

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE DE BASE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
140	10,53	1 597,09
160	11,24	1 704,77
180	11,97	1 815,49
200	12,67	1 921,66
220	13,38	2 029,34

Article 2

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 17 janvier 2012

(Suivent les signatures)

Convention collective

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 1 DU 5 DÉCEMBRE 2011
MODIFIANT L'ACCORD DU 27 AOÛT 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1297077M

IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 6 « Cotisations et organisme gestionnaire » est modifié comme suit :

« La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri-Prévoyance, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à Agri-Prévoyance pour leur personnel non cadre.

La garantie est financée par une cotisation mensuelle due pour tous les salariés bénéficiaires définis à l'article 1^{er} du présent accord et dont le taux est exprimé en pourcentage du PMSS.

Le montant de la cotisation est réparti à raison de 30 % à la charge de l'employeur sur la base du tarif isolé.

(Voir tableau page suivante.)

(En pourcentage.)

TAUX de cotisation	COTISATION mensuelle	PART patronale	PART salariale
Tarif isolé	1,006	0,302	0,704
Tarif couple	2,02	0,302	1,72
Tarif par enfant	0,78		0,78
Tarif famille	2,745	0,302	2,443

En application de la réglementation, la nature et le montant de cette cotisation seront mentionnés sur le bulletin de paie. »

Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon.

Fait à Montpellier, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8912. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)**
(25 mars 1996)

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

AVENANT « SALAIRES » N° 22 DU 11 JANVIER 2012

NOR : *AGRS1297078M*

IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic et en référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1^{er} janvier 2012 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-dessous :

« ANNEXE I

Barème de salaires au 1^{er} janvier 2012

Smic horaire au 1^{er} janvier 2012 : 9,22 €.

Smic mensuel (base 151,67 heures) : 1 398,37 €.

Minimum garanti au 1^{er} janvier 2012 : 3,44 €.

Prime de panier : $3,44 \times 2$: 6,88 €.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
Niveau I Ouvrier exécutant Coefficient 120	9,22	1 398,37
Niveau II Ouvrier spécialisé Echelon 1, coefficient 125 Echelon 2, coefficient 133	9,52 9,62	1 443,89 1 459,06
Niveau III Ouvrier qualifié Echelon 1, coefficient 146 Echelon 2, coefficient 153	10,12 10,59	1 534,90 1 606,19
Niveau IV Ouvrier hautement qualifié Coefficient 160	11,05	1 675,95
Cadre, chef de chantier Coefficient 173	12,20	1 850,37

Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 11 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9091. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ariège)
(18 juin 1979)**

(Étendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU COMPLÉMENT DE GARANTIE SANTÉ
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES**

NOR : AGRS1297073M
IDCC : 9091

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Ariège ;

La FNAF CGT ;

La fédération CFTC Agri ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire du département de l'Ariège, aux employeurs et aux salariés :

- des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1°, du code rural et de la pêche maritime (à l'exception des centres équestres et de dressage, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, et à l'article L. 722-1, 2°, du code rural et de la pêche maritime (entreprises de travaux agricoles) ;
- des activités de diversification dans le prolongement de l'activité de l'exploitation agricole.

Article 2

Garanties

Suite à l'accord national obligatoire frais de santé du 10 juin 2008 avec application au 1^{er} janvier 2010 et afin d'améliorer les remboursements frais de santé, 3 niveaux d'options complémentaires au socle national sont proposés au salarié.

Les salariés bénéficiaires de l'accord national devront souscrire de manière obligatoire à l'un des 3 niveaux proposés, étant précisé qu'à défaut de choix, le premier niveau formule 1 ci-après sera obligatoirement appliqué.

Ces 3 options assurent au seul salarié bénéficiaire de l'accord national du 10 juin 2008 (à l'exclusion des ayants droit) une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé en plus de la prise en charge de la mutualité sociale agricole et de celle au titre de l'accord national du 10 juin 2008 précité, comme indiqué ci-après.

Remboursements en complément de la MSA et des prestations servies au titre du contrat de l'institution mettant en œuvre les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008

NATURE DES RISQUES	FORMULE 1 (Socle obligatoire)	FORMULE 2	FORMULE 3
Frais médicaux			
Consultations et visites (généralistes ou spécialistes)	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Auxiliaires médicaux : infirmier, masseur kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, pédicure, podologue	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Analyse et examen de laboratoire	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Radiographie, électroradiologie	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Frais de transport (ambulance, taxi agréé, véhicule sanitaire léger)	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Ostéopathie ou chiropractie non prise en charge (sur présentation d'une facture)	Non garanti	30 € par an et par participant	40 € par an et par participant
Appareillage : fourniture médicale, pansement, gros et petit appareillage, prothèses y compris les prothèses auditives	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Pharmacie			
Médicaments prescrits et remboursés par la MSA	TM	TM	TM
Cures thermales			
Honoraires de surveillance médicale Frais de traitements thermaux	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Optique			
Verres correcteurs et monture Lentilles correctrices (avec prise en charge acceptée ou non)	50 € par an et par participant	100 € par an et par participant	150 € par an et par participant
Dentaire			
Prothèse dentaire définitive prise en charge par la MSA	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Orthodontie prise en charge par la MSA	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Orthodontie non prise en charge par la MSA	Non garanti	Non garanti	100 € par an et par participant
Hospitalisation (tous types d'hospitalisation)			
Frais de séjour (secteur conventionné ou non)	30 % TC	50 % TC	100 % TC

NATURE DES RISQUES	FORMULE 1 (Socle obligatoire)	FORMULE 2	FORMULE 3
Dépassement d'honoraires	30 % TC	50 % TC	100 % TC
Chambre particulière (sauf en chirurgie ambulatoire)	10 € par jour	15 € par jour	25 € par jour
Séjour accompagnant (lit + repas)	Non garanti	10 € par jour	15 € par jour
TC : tarif conventionnel. TM : ticket modérateur.			

Le financement de ces formules est assuré par une cotisation mensuelle fixée, en pourcentage du salaire plafond mensuel de la sécurité sociale, comme suit :

- formule 1 (socle de base obligatoire) : 0,14 % ;
- formule 2 : 0,26 % ;
- formule 3 : 0,44 %.

Cette cotisation est répartie à hauteur de 50 % du socle de base obligatoire à la charge de l'entreprise et de 50 % restant à la charge du salarié et ce, quelle que soit la formule retenue.

Sont annexées à cet accord les conditions générales des options santé qui s'appliquent dans leur intégralité.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les chômeurs, les invalides et les retraités peuvent continuer à bénéficier de la garantie santé, s'ils en font la demande à l'organisme assureur.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise relevant du présent accord.

3.1. Dispense d'affiliation accord national

Les dérogations aux conditions d'affiliation prévues dans le cadre de l'accord national du 10 juin 2008 sont également appliquées de plein droit dans celui du présent accord.

3.2. Autre dispense d'affiliation

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord les salariés bénéficiant déjà d'une assurance frais de santé complémentaire à titre personnel et ne pouvant résilier cette dernière dans le délai prescrit par la loi peuvent demander à être dispensés de l'affiliation à l'assurance frais de santé complémentaire prévue au présent accord jusqu'au 1^{er} janvier de l'année suivant l'entrée en vigueur.

Article 4

Dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sur-complémentaires (formule en vigueur à la date de suspension) afférentes au présent régime sont maintenues, sous réserve de la poursuite du paiement des cotisations correspondantes, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Article 5

Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé

Pour assurer la couverture et la gestion du régime d'assurance complémentaire santé définie dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner l'organisme Association nationale interprofessionnelle de prévoyance des salariés (ANIPS), institution de prévoyance agréée par arrêté ministériel du 17 octobre 1979 et régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est à Paris la Défense Cedex (92056), immeuble Élysées La Défense, 7, place du Dôme.

Article 6

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 7

Durée, dénonciation et dépôt

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, à effet du 31 décembre de l'exercice en cours et sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Foix, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA
(Orne)**

(20 juillet 1977)

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 93 DU 19 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297072M
IDCC : 9612

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

L'UD des syndicats FO de l'Orne ;

L'UD CFTC de l'Orne ;

L'UD des syndicats CFE-CGC de l'Orne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 B « Personnel d'exécution » est modifié comme suit :

« Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai, au cours de laquelle est prévu un préavis particulier, est renouvelable une fois après accord des deux parties et à condition que le contrat de travail le prévoie. Elle est fixée à :

- 2 mois pour les personnels du niveau I ;
- 3 mois pour les ouvriers qualifiés des niveaux II, III et IV.

En cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est supprimée. »

Le 4^e alinéa de l'article 10 C « Cadres » est modifié comme suit :

« La période d'essai, renouvelable une fois après accord des deux parties et à condition que le contrat de travail le prévoie, est fixée à 4 mois pour les cadres des 1^{er}, 2^e et 3^e groupes. »

Article 2

Le 2^e alinéa de l'article 23 C « Repos compensateur » est modifié comme suit.

« Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail par an : 1 jour ;
- de 1 901 à 1 940 heures de travail par an : 2 jours ;
- de 1 901 à 2 000 heures de travail par an : 3 jours.

Chacune de ces durées est augmentée de 7 heures correspondant à la journée solidarité. »

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2012 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 19 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES
(Pyrénées-Atlantiques)
(18 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,
Journal officiel du 15 juin 1986)

AVENANT N° 43 DU 20 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297076M

IDCC : 9641

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricole des Pyrénées-Atlantiques ;

La fédération des CUMA des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat horticole des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Le syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT des Pyrénées-Atlantiques ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT, section agriculture ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« Une fois par an et sauf circonstances exceptionnelles, la présente convention peut faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires.

Avant le 1^{er} janvier, cette demande, accompagnée des propositions et des points à réviser, sera adressée par lettre recommandée aux parties et à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). »

Article 2

L'article 22 est modifié comme suit :

« La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les emplois allant du niveau I, échelon 1, au niveau II, échelon 1 ;
- 4 mois à partir du niveau II, échelon 2.

Pour les contrats 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 du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas des contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement, de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié 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.

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

Article 3

L'article 29 est modifié comme suit :

« Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective. »

Article 4

L'article 36 est modifié comme suit :

« En application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises agricoles occupant habituellement plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi prioritaire de personnel handicapé, dans la limite d'un pourcentage égal à 6 % de l'effectif.

Les demandes de classement comme travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées. »

Article 5

L'article 58 est modifié comme suit :

« a) Principes généraux

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires ou saisonniers.

Conformément à la réglementation européenne, transcrite aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, tout employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de son entreprise, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipe-

ments de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation doit se faire avec la participation effective des salariés et de leurs représentants. Les résultats sont transcrits et mis à jour annuellement dans un document unique qui comprend un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise.

Cette évaluation sert de base pour la mise en œuvre de programmes d'actions de prévention et de formation et de méthodes de travail qui doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnel, technique et humain de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évolution sera formalisée par un écrit mis à jour régulièrement.

Chaque salarié doit, conformément aux instructions données par le chef d'établissement, prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail.

b) Hygiène et sécurité

Les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des ouvriers les installations sanitaires (vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance) et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et, si la nature des travaux l'exige, des douches.

L'employeur mettra à disposition des salariés les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle appropriés au travail à effectuer, tels que masques, bottes, vêtements imperméables, gants de protection, harnais de sécurité...

Lorsque le port d'une ceinture abdominale se révèle indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur.

En cas d'intempéries et dans toute la mesure du possible, les travaux seront confiés à l'intérieur.

c) Sécurité des machines

Les employeurs veilleront au maintien en état des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes ou mobiles : protecteur de courroie, protecteur d'engrenage, etc. Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs, mais sur lesquelles il est possible de les adapter, devront également en être pourvues.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les arbres de transmission de puissance doivent être équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques une fois par an au minimum par une personne qualifiée.

En ce qui concerne les chariots automoteurs, leur conduite par un salarié est conditionnée à sa formation, à son aptitude médicale, attestées par une autorisation de conduite qui doit lui être délivrée par l'employeur.

Les tracteurs agricoles seront équipés d'une structure de protection contre le renversement. Dans le cas où la structure de protection en cas de renversement ou de cabrage est constituée d'un arceau rabattable, l'abaissement du dispositif de protection doit être utilisé uniquement pour les opérations le nécessitant et des mesures doivent alors être prises pour prévenir le risque de renversement ou de cabrage du tracteur, telles que la limitation de son utilisation, de sa vitesse ou l'aménagement des zones de circulation et de travail.

d) Travail des jeunes

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 21 heures et 6 heures.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de 4 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée minimale du repos de nuit de ces jeunes gens ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être employés à la conduite de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

e) Médecine du travail (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994)

“Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit cet embauchage.

L'employeur est donc tenu d'adresser au service de médecine du travail de la caisse de mutualité sociale agricole une déclaration d'emploi de salarié.

Ce dernier bénéficiera dans les 12 mois qui suivent d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

La validité de la visite d'embauche est portée à 1 an dès lors que les emplois successifs sont occupés chez un même employeur et à 6 mois en cas de changement d'employeur lorsque les emplois occupés sont identiques.

Un examen de médecine du travail doit également être pratiqué après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Cet examen doit avoir lieu avant ou au moment de la reprise du travail.

La fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail est transmise à l'employeur et doit être conservée par ce dernier pour être présentée à tout moment sur leur demande aux agents de contrôle de la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques.

Le temps nécessité par les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements, sera pris soit sur les heures de travail des salariés et apprentis sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.” »

Article 6

L'article 61 est modifié comme suit :

« Article 61

Délai-congé ou préavis et indemnité de licenciement

Le délai-congé ou préavis doit être notifié par pli recommandé avec avis de réception ; le point de départ du préavis est donné par la date mentionnée par la poste sur l'avis de réception.

L'obligation de donner le préavis est réciproque.

Les préavis sont applicables même si le calcul du salaire a lieu sur une base horaire.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) : “Préavis en cas de démission après période d’essai, sauf faute grave du salarié :

- 15 jours pour le salarié comptant moins de 6 mois d’ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d’ancienneté et plus.

Préavis licenciement après période d’essai, sauf faute grave du salarié :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d’ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d’ancienneté et plus.”
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d’ancienneté et plus.

L’ancienneté s’entend d’une période d’activité ininterrompue chez le même employeur.

D’autre part, tout salarié licencié alors qu’il compte 1 an d’ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement fixée par année de service dans l’exploitation à :

- 1/5 de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d’ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire pour chacune des années d’ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours, l’employeur doit informer par écrit la DIRECCTE des licenciements prononcés dans les 8 jours de l’envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Le licenciement ne peut intervenir qu’après respect par l’employeur des procédures prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 du code du travail.

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement de la part de l’employeur, les salariés seront autorisés à s’absenter 8 demi-journées pour chercher un emploi.

Ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de salaire et seront accordées par moitié au choix du salarié et par moitié au choix de l’employeur.

Sous réserve de l’application des articles R. 3252-1 et suivants du code du travail, la rupture sans préavis ou brusque rupture donne droit au versement, au profit de la partie lésée, d’une indemnité d’un montant égal à celui du salaire total (numéraire et avantages compris) de la durée du préavis.

Toutefois, la faute grave de l’une des parties dispense l’autre du respect du délai-congé ou préavis et justifie une rupture sans délai.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

(Avenant n° 32 du 6 juillet 2007) : “La rupture d’un contrat de travail d’un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, en conséquence d’un accident survenu au travail ou d’une maladie professionnelle, prononcée au terme de la procédure prévue par les dispositions des articles L. 1226-10 à L. 1226-12, R. 1226-2 et L. 1226-14 du code du travail, ouvre le droit, à une indemnité compensatrice de préavis, et à une indemnité de licenciement doublée, tel qu’indiqué ci-dessus.” »

Article 7

L'article 63.1 est modifié comme suit :

« Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de son ancienneté : de 15 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, et de 1 mois pour une ancienneté de 6 mois et plus,

aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus ;
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus ;

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) : “En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail après 2 ans de présence, soit 1/10 de mois par année de service dans l'entreprise et 1/15 de mois à partir de 10 années d'ancienneté.”

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue au code du travail après 1 an de présence, soit 1/5 de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois. »

Article 8

L'article 64 est modifié comme suit :

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-19 du code du travail. »

Article 9

L'article 67 *bis* est modifié comme suit :

« Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de son ancienneté : préavis de 15 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, et de 1 mois pour une ancienneté de 6 mois et plus ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus ;
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) : “En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail après 2 ans de présence, soit 1/10 de mois par année de service dans l'entreprise et 1/15 de mois à partir de 10 années d'ancienneté.”

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue au code du travail après 1 an de présence, soit 1/5 de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois. »

Article 10

L'article 71 est modifié comme suit :

« (Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) : “Sous réserve de l'application des articles L. 1242-14 et suivants du code du travail”.

La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 4 mois pour les cadres du 3^e groupe ;
- 6 mois pour les cadres du 2^e groupe ;
- 12 mois pour les cadres du 1^{er} groupe.

La rupture de l'engagement, de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité.

Toutefois, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié 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.

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

Article 11

L'article 73 est modifié comme suit :

« (Avenant n° 32 du 6 juillet 2007) : “La durée du travail est régie par les dispositions législatives et réglementaires et les dispositions du chapitre II de l'accord national en vigueur (voir en annexe)”. »

« (Avenant n° 37 du 16 septembre 2009) : “Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective”. »

Article 12

L'article 81 est modifié comme suit :

« (Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) : “Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail”, tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie après 3 années d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement égale à 1 mois de salaire par année de présence sur l'exploitation, sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 60 ans ayant personnellement demandé à faire valoir leurs droits à la retraite ou pour ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) : “En cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, l'employeur devra respecter la procédure prévue par la loi du 31 décembre 1992, c'est-à-dire reclasser le salarié dans le délai de 1 mois ; dans la négative il devra engager la procédure de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement.” »

Article 13

L'article 82 est modifié comme suit :

« Départ à l'initiative du salarié

Tout cadre prenant volontairement sa retraite à partir de 60 ans (ou en cas d'incapacité au travail reconnue par les assurances sociales agricoles) bénéficiera d'une allocation de fin de carrière égale à 50 % de l'indemnité de licenciement visée à l'article 81.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus ;
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite équivalente à l'indemnité de licenciement après 1 an d'ancienneté, soit 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Article 14

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 20 janvier 2012.

Article 15

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de Pau, cité administrative, boulevard Tourasse, 64000 Pau Cedex.

Fait à Pau, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9454. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Loiret)
(10 avril 2009)

(Etendue par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 5 DU 12 JANVIER 2011

NOR : AGRS1297071M
IDCC : 9454

Entre :

L'union horticole orléanaise,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT ;

La FNAF CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1^{er} de la convention collective du 10 avril 2009.

Article 2

Les dispositions relatives à l'article 13 « Délégués syndicaux interentreprises agricoles », 5^e alinéa, sont modifiées ainsi :

« La protection des délégués syndicaux interentreprises agricoles relève de l'application des dispositions des articles L. 2411-3, L. 2412-2, L. 2413-1 et L. 2414-1 du code du travail, prévoyant la compétence de l'inspecteur du travail pour autoriser le licenciement ou le transfert d'un salarié protégé. »

Article 3

Les dispositions relatives à l'article 37 « Absences pour maladie ou accident », 2^e alinéa, sont modifiées ainsi :

« Aucun salarié ne pourra être licencié du fait d'un arrêt lié à une maladie d'une durée inférieure à 6 mois. Passé ce délai, l'éventuel licenciement ne pourra intervenir que dans le respect de la législa-

tion du travail et de la jurisprudence, notamment dans le cas où l'arrêt perturbe le fonctionnement normal de l'entreprise, et sous réserve des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à compter de la date de son licenciement. »

Article 4

Les dispositions relatives à l'article 44 « Indemnité de licenciement », *a)* Personnel non cadre, 2^e alinéa, sont modifiées ainsi : « L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail. »

Les dispositions relatives à l'article 44 « Indemnité de licenciement », *b)* Personnel cadre, sont modifiées ainsi : « Cette indemnité est plafonnée à 6 mois de salaire sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail en application duquel le montant de l'indemnité légale de licenciement, conditionné par l'ancienneté du salarié, peut dépasser 6 mois de salaires. »

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 6

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale du Loiret et au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Orléans, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120100-000312

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
