

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/15 DU 5 MAI 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n°15.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/15

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) :</b> avenant du 21 décembre 2011 relatif à la prévoyance .....	4
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> accord du 9 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle .....	7
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> avenant du 9 janvier 2012 relatif à la prévoyance .....	36
<b>Banque populaire :</b> avenant n° 1 du 11 janvier 2012 à l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	40
<b>Banque populaire :</b> procès-verbal de désaccord du 21 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire .....	43
<b>Bois (industries, emballage) :</b> avenant n° 19 du 6 décembre 2011 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	48
<b>Bois (industries) :</b> avenant n° 20 du 6 décembre 2011 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	50
<b>Bois (industries, ouvriers) :</b> avenant n° 22 du 6 décembre 2011 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	54
<b>Bois (importation) :</b> avenant n° 16 du 6 décembre 2011 à l'accord du 10 février 1992 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	57
<b>Caisse d'épargne :</b> procès-verbal de désaccord du 19 janvier 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire .....	60
<b>Habillement (succursales) :</b> avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	67
<b>Habillement (succursales) :</b> avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	69
<b>Immobilier :</b> accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	71
<b>Médecine du travail (services interentreprises [employés et cadres]) :</b> accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	73
<b>Médecine du travail (services interentreprises) :</b> avenant du 17 février 2012 relatif aux frais de déplacement et de repas .....	77

<b>Métallurgie (Moselle) :</b> accord du 22 février 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012.....	79
<b>Métallurgie (Vendée) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> mars 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> avril 2012 .....	82
<b>Métallurgie (Vendée) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> mars 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	88
<b>Métallurgie (Vendée) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> mars 2012 relatif à l'indemnité de panier au 1 <sup>er</sup> avril 2012 .....	90
<b>Métallurgie (Vosges) :</b> accord du 20 février 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012.....	91
<b>Plasturgie :</b> accord du 22 février 2012 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme .....	97
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> février 2012 relatif à l'engagement des négociations.....	99
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> février 2012 relatif à la prise en charge des réunions préparatoires dans le cadre de la négociation.....	102
<b>Produits du sol, engrais (négoce et industrie) :</b> avenant n° 60 du 5 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	104
<b>Retraite (salariés non cadres) :</b> accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2012 .....	108
<b>Retraite et prévoyance (cadres) :</b> accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2012 .....	109
<b>Sidérurgie :</b> avenant du 1 <sup>er</sup> mars 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012...	110
<b>Travail temporaire (entreprises) :</b> accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2012 .....	115
<b>Voyages et tourisme (agences [personnel]) :</b> accord du 2 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juin 2012 .....	117

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

**AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1250513M  
IDCC : 1285

**PRÉAMBULE**

Depuis la conclusion de l'avenant du 20 février 2009, plusieurs évolutions législatives ayant des incidences sur le tarif des dispositifs de prévoyance et de frais de santé sont intervenues.

Ainsi, en matière de frais de santé, on relèvera principalement le fait que 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 %.

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût des couvertures concernées, les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1<sup>er</sup> janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessaire augmentation des cotisations versées au titre du financement des garanties de frais de santé des salariés permanents instituées à l'article XII.2 de cette convention.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

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

*Objet*

L'article XII.2.1.8, intitulé « Cotisations », est remplacé par l'article suivant :

« Les entreprises doivent acquitter une cotisation, nette de toutes taxes, entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés permanents cadres, égale à :

- 0,72 % de la rémunération limitée à la tranche T1 ;
- 0,34 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

Dans la mesure où cette cotisation est assujettie à diverses taxes légalement à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes (à tout le moins, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la taxe sur les conventions d'assurance et la taxe de solidarité additionnelle), le montant de la cotisation effectivement versée à l'organisme assureur est ensuite majoré de ces dernières.

Ainsi, à titre informatif, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, le montant de la cotisation acquittée par les entreprises, toutes taxes comprises, pour les salariés permanents cadres, est égal à :

- 0,81 % de la rémunération limitée à la tranche T1 ;
- 0,39 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

Il en va de même pour les salariés permanents non cadres, au titre desquels les entreprises doivent acquitter une cotisation, nette de toutes taxes, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 0,53 % de la rémunération limitée à la tranche T1.

A titre informatif, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, le montant de la cotisation acquittée par les entreprises, toutes taxes comprises, pour les salariés permanents non cadres, est égal à 0,60 % de la rémunération limitée à la tranche T1.

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'article XII.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles en date du 1<sup>er</sup> janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, demeurent inchangées.

## **Article 2**

*Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A compter de cette date, l'article XII.2.1.8 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles en date du 1<sup>er</sup> janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, sera donc modifié comme défini ci-dessus.

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.

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CPDO ;  
PROFEDIM ;  
SMA ;  
SYNDEAC ;  
SNSP ;  
SYNAVI ;  
SYNOLYR.

### **Syndicats de salariés :**

FASAP FO ;  
SNM FO ;  
SNSV FO ;  
FCCS CFE-CGC ;  
SNACOPVA CFE-CGC  
SNAPS CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
SNAPAC CFDT ;

FNSAC CGT ;  
SFA CGT ;  
SYNPTAC CGT.

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 9 JANVIER 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1250520M

IDCC : 2247

Depuis la convention collective de la branche professionnelle du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et de réassurances ont privilégié, notamment, le développement de la formation professionnelle, en incitant les entreprises du courtage d'assurances à s'adapter aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles, étant entendu que la formation constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité que pour les salariés auxquels elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

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 favorisé le rapprochement des partenaires sociaux afin de définir ensemble de nouvelles dispositions à mettre en œuvre dans la branche professionnelle du courtage d'assurances, ces dernières complétant celles prévues dans la convention collective du 18 janvier 2002.

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle :

- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer 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 est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'OPCA désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

La mise en place d'une véritable politique de formation doit devenir une réalité dans toutes les entreprises du courtage d'assurances et de réassurances, quel que soit leur effectif.

Elle doit concerner autant les jeunes entrant dans la vie professionnelle que les salariés déjà en activité dans les entreprises, et répondre ainsi aux objectifs suivants :

- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation ;
- contribuer au maintien des seniors dans l'emploi en leur permettant de suivre des actions de formation ;
- promouvoir l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- mettre en œuvre des actions en faveur des petites et moyennes entreprises de courtage d'assurance afin d'y encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle ; à cet effet, les signataires demandent à la CPNEFP d'étudier les moyens visant à développer dans la profession l'utilisation du dispositif légal d'aide au remplacement des salariés en formation. La CPNEFP pourra soumettre à l'OPCA désigné par la branche des propositions destinées à rendre ces dispositions plus attractives pour les entreprises de petite et moyenne importance ;
- permettre la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par cet accord, les partenaires sociaux entendent instaurer un dispositif complet et équilibré sur la formation professionnelle dans le courtage d'assurance.

Cet accord pourra être complété à l'avenir par d'autres dispositifs décidés et mis en place par les partenaires sociaux afin de faciliter, d'améliorer et de développer la formation professionnelle dans le courtage d'assurance.

Les entreprises de la branche professionnelle ne peuvent déroger au présent accord dans un sens moins favorable pour les salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 18 janvier 2002.

#### Article 2

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### Article 3

##### *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

## TITRE II

### PLAN DE FORMATION

#### Article 4

##### *Définition du plan de formation*

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 5 du présent accord réalisées à l'initiative de l'employeur.

Il précise l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre dans son entreprise.

#### Article 5

##### *Actions de formation du plan de formation*

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (art. L. 6321-1 et suivants du code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

#### Article 6

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

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté annuellement pour avis sur le projet de plan de formation décidé par l'employeur ainsi que sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente (art. L. 2323-33 du code du travail).

## TITRE III

### CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes privés ou publics de formation, ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispense une formation, 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.

#### Article 7

##### *Tutorat*

Les partenaires sociaux affirment l'importance du tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. La CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances a compétence pour prendre toutes mesures afin de développer le tutorat au sein des entreprises de la branche. Ils rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L’employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l’entreprise. La personne choisie pour être tuteur 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.

L’employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l’OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l’employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l’expérience requise, afin d’accueillir et de guider le bénéficiaire d’un contrat de professionnalisation ou d’une période de professionnalisation.

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L’employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cadre des perspectives d’évolution professionnelle, l’expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l’objet d’une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l’entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent. Le tuteur bénéficiera d’une priorité d’accès aux actions de VAE.

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

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 8

##### *Objectifs et bénéficiaires*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins de l’économie prévisible à court ou moyen terme, reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CPNEFP (art. L. 6314-1 du code du travail).

Les parties signataires entendent, en conséquence, favoriser le recours au contrat de professionnalisation en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu’aux demandeurs d’emploi de 26 ans et plus.

#### Article 9

##### *Réalisation du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d’un contrat à durée indéterminée, soit d’un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l’emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

## **Article 10**

### *Durée de l'action de professionnalisation*

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au code du travail <sup>(1)</sup> ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture sauf en cas de faute.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

## **Article 11**

### *Situation du salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation*

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

---

(1) Notamment BP assurances, BTS assurances ou titres homologués par arrêté ministériel.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

## **Article 12**

### *Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche*

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

## **CHAPITRE II**

### **PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**

## **Article 13**

### *Objectifs et bénéficiaires*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CPNEFP (art. L. 6314-1 du code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies à l'article 14 du présent accord ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- après un congé parental, et ce tant pour les hommes que pour les femmes ;
- après un congé de maternité ;
- handicapés ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat sont encouragées.

## **Article 14**

### *Formations prioritaires*

Il est convenu, après examen des travaux menés par la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et compte tenu des évolutions technologiques – lorsqu'elles ne consti-

tuent pas uniquement une adaptation au poste de travail – et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômant ou qualifiant :

- actions permettant l’acquisition d’une qualification commerciale et/ou d’assurance et/ou de réassurance ;
- actions permettant l’acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d’assurances ou de la relation-client ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d’évoluer vers des fonctions de partage d’expertise, de transmission des connaissances et des compétences ;
- actions permettant l’acquisition de qualifications dans les domaines de l’encadrement d’équipe et du management.

## **Article 15**

### *Réalisation de la période de professionnalisation*

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu’elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l’initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l’initiative de l’employeur avec l’accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l’employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d’évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l’entreprise souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Les heures de formation au titre de l’action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l’allocation de formation.

Si la période de professionnalisation intervient à l’initiative du salarié, l’action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec l’accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l’accord entre le salarié et l’employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l’employeur dès lors que le salarié 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 acquises et sur l’attribution de la classification correspondant à l’emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La durée minimale d’une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 70 heures pour les entreprises d’au moins 250 salariés. L’action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l’action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

## **Article 16**

### *Procédure*

Le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être à l’initiative du salarié ou de l’employeur et fera l’objet d’une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l’action de formation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l’initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l’employeur en précisant l’action de formation souhaitée entrant dans les actions

éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

### **Article 17**

#### *Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche*

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

### **Article 18**

#### *Report des départs en formation*

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 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les 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 (art. L. 6324-6 du code du travail).

### **Article 19**

#### *Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience*

Afin de faciliter la convocation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste.

Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées.

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, conviennent que l'OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s'y rattachent ;

- la taxe sur les salaires qui s’y rattache ;
- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2<sup>e</sup> classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l’OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;
- les frais d’hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs ;

#### TITRE IV

### DÉTERMINATION DES BESOINS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 20

##### *Entretien professionnel*

Les signataires rappellent qu’un entretien professionnel doit être fait régulièrement au moins une fois tous les 2 ans, sauf disposition plus favorable.

Au cours de cet entretien, le point sera fait avec le salarié sur l’emploi exercé ainsi que sur les développements possibles de l’emploi dans la filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Ainsi, les parties signataires du présent accord décident de modifier l’article 21.3 B, relatif à l’entretien individuel de carrière, de la convention collective du 18 janvier 2002 des entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances.

L’article 21.3 B de ladite convention est remplacé par le texte suivant :

« Cette classification devant permettre au salarié d’évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d’assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l’initiative du salarié, de l’employeur ou de son représentant. L’employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l’ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d’évaluer les compétences du salarié, d’examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d’étudier, au regard des besoins prévisibles de l’entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d’élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d’évolution dans l’entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l’entreprise.

Le salarié est informé de la tenue de l’entretien professionnel le concernant au moins 1 semaine à l’avance.

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 pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 du présent accord.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

A l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines. »

Par ailleurs, les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum 2 ans d'ancienneté.

Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde partie de vie professionnelle.

Cet entretien dit « de seconde partie de carrière » doit être réalisé dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur 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.

Afin de faciliter la mise en place de ces différents entretiens dans les entreprises, les organisations professionnelles de la branche ont élaboré des outils à caractère strictement indicatif visant à la préparation et/ou au déroulement de ces entretiens. Ces outils sont annexés (annexes I à VI) au présent accord.

## **Article 21**

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé :

- soit par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;
- soit par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre du DIF en application du titre V du présent accord, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation ou professionnalisation) et, le cas échéant, par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié peut à la demande de l'employeur remettre ou non tout ou partie du bilan de compétences.

## **Article 22**

### *Passeport formation*

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

## **TITRE V**

### **DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION**

Les partenaires sociaux soulignent leur intérêt commun à favoriser le développement et l'accès des salariés au droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF peut éventuellement être utilisé pour la réalisation d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Se référant à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, ils confirment que tout salarié d'une entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficie d'un droit individuel à la formation selon les modalités définies ci-dessous.

## **Article 23**

### *Salariés bénéficiaires et durée de la formation*

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au terme de chaque année civile, d'un crédit d'heures relatif au droit individuel à la formation.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, d'appliquer une période de référence différente de l'année civile.

Le droit individuel à la formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du même droit calculé *pro rata temporis*, sous condition de justifier d'une ancienneté de 4 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, le droit est calculé *pro rata temporis* par rapport à la durée conventionnelle du travail dans l'entreprise, et se cumule dans la limite de 120 heures.

Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise sont assimilés à des salariés à temps plein pour le calcul de leur droit individuel à la formation.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée entrant en cours d'année civile, le crédit d'heures dû au titre du droit individuel à la formation est acquis au terme d'une année civile complète. Ce nombre d'heures est cependant majoré d'un crédit d'heures proratisé correspondant à la période comprise entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année de son entrée en fonction dans l'entreprise.

Exemple :

Un salarié en CDI et à temps plein entrant le 1<sup>er</sup> juillet 2005 acquiert 21 heures au titre du droit individuel à la formation le 31 décembre 2006, majorées de 10,5 heures pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 31 décembre 2005. Ainsi, le salarié acquiert 31,50 heures le 31 décembre 2006.

Chaque année, l'employeur remettra à chaque salarié une fiche d'information sur ses droits acquis au titre du DIF.

## **Article 24**

### *Incidence sur le DIF d'une modification relative au temps de travail*

En cas de modification de la durée du temps de travail ou du contingent conventionnel des heures supplémentaires, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois pour examiner les modalités d'adaptation du DIF.

## **Article 25**

### *Nature des actions de formation réalisées au titre du droit individuel à la formation*

Les types d'actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives :

- les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui sont reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie et mise à jour chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances (CPNEFP) ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions de validations des acquis de l'expérience.

## Article 26

### *Exercice du droit individuel à la formation*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en concertation avec son employeur.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, dans les 2 mois qui suivent leur acquisition.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation (durée, date...) sont arrêtés par un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, il formule sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires, à compter de la date de première présentation de la lettre, pour notifier sa réponse au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles.

La rémunération du salarié qui correspond aux heures de formation effectuées pendant le temps de travail doit être maintenue.

## Article 27

### *Désaccord sur le choix de l'action de formation*

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix d'une action de formation demandée au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation, ainsi que les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6331-22 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

En cas de prise en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, les heures de formation sont déduites du crédit d'heures acquis et restant dû au titre du DIF.

En cas de non-utilisation d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier après deux refus de son employeur et lorsque l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation refuse de le prendre en charge, l'employeur doit financer une formation selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes de l'OPCA désigné par la branche.

Si les services techniques de l'OPCA désigné par la branche refusent une telle prise en charge, la demande devra être soumise à la section professionnelle paritaire du courtage dont la décision s'imposera aux parties.

## **Article 28**

### *Allocation de formation*

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail 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, déterminée selon les modalités définies par la réglementation en vigueur. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

## **Article 29**

### *Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche*

L'action de formation suivie au titre du droit individuel à la formation ne peut intervenir qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

## **Article 30**

### *Droits du salarié en cas de licenciement*

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de notification de licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation pendant le préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

En cas de non-utilisation d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier, l'employeur doit financer une formation correspondant à ces heures non utilisées, selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes de l'OPCA désigné par la branche.

Lorsqu'elle est due, l'allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, conformément à l'article 28. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elle a été demandée par le salarié.

## **Article 31**

### *Droits du salarié en cas de démission*

En cas de démission, le salarié bénéficie de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin de son préavis.

Le salarié doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

## **Article 32**

### *Droits du salarié en cas de mobilité*

En cas de mobilité au sein d'un même groupe, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont maintenus.

## **Article 33**

### *Droits du salarié en cas de départ ou de mise à la retraite*

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié bénéficie de son droit individuel à la formation sous réserve que l'intégralité de l'action de formation ne se poursuive pas au-delà du terme du préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception.

TITRE VI

**OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

**Article 34**

*Missions*

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la branche professionnelle confirment l'institution de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances.

Cet observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances est chargé notamment de :

- de mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- de rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- d'arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la CPNEFP du courtage d'assurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont définies dans un règlement intérieur qui fera l'objet d'un réexamen dans le courant de l'année 2012.

**Article 35**

*Financement*

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes.

TITRE VII

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**Article 36**

*Ventilation des cotisations des entreprises de moins de 10 salariés*

Les cotisations des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

RÉPARTITION DE LA COTISATION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
Professionalisation	0,15 %
Plan de formation	0,85 %

### Article 37

#### *Ventilation des cotisations des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés*

Les cotisations des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

RÉPARTITION DE LA COTISATION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
Professionalisation	0,15 % (*)
Plan de formation	1,20 %
(*) Taux applicable aux entreprises soumises à la taxe d'apprentissage.	

### Article 38

#### *Ventilation des cotisations des entreprises de 20 salariés et plus*

Les cotisations des entreprises de 20 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

RÉPARTITION DE LA COTISATION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux) à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
Professionalisation	0,50 % (*)
Plan de formation	1,20 %
(*) Taux applicable aux entreprises soumises à la taxe d'apprentissage.	

Ces entreprises doivent verser les 0,20 % restant à l'OPCA de leur choix agréé au titre du congé individuel de formation.

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA désigné par la branche, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

### Article 39

#### *Suivi de l'accord*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances se réunira au plus tard 2 ans après la date de signature du présent accord afin de faire le point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Fait à Paris, le 9 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSCA.

#### **Syndicats de salariés :**

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC.

## ANNEXE I

### EXEMPLE DE DOCUMENT DE PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL PAR LA PERSONNE CHARGÉE DE L'ENTRETIEN (*ce document n'a qu'une valeur indicative*)

---

La personne chargée de l'entretien professionnel est, en principe, le responsable supérieur hiérarchique du salarié concerné par l'entretien.

A cet effet, la formation de cette personne est fortement conseillée. Elle est un atout à la réussite de l'entretien professionnel.

#### I. – Préparation de l'entretien professionnel

La personne chargée de conduire l'entretien doit prévoir en amont les modalités de déroulement de l'entretien.

Planification de l'entretien :

- programmer la date, le lieu, la durée.

Information du salarié au moins 1 semaine à l'avance :

- informer le salarié de la date et du lieu de l'entretien ;
- lui expliquer les objectifs de cet entretien ;
- lui adresser les documents d'information utiles à ce rendez-vous.

Organiser l'entretien :

- déroulement : pendant le temps de travail ;
- un choix stratégique ou pratique : le rattacher ou non à un autre entretien ;
- adopter une méthodologie (grille d'entretien, suivi, etc.).

#### II. – Préparation de la personne chargée de conduire l'entretien

La personne chargée de conduire l'entretien rassemble des informations au préalable.

Informations sur le salarié.

Objectif : connaître le profil du salarié :

- nom, prénom ;
- poste occupé, depuis le ;
- type de contrat de travail (CDI, CDD, autres) ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- coefficient ;
- formation initiale et diplômes obtenus ;
- parcours professionnel avant l'entrée dans l'entreprise (postes, entreprises, dates) ;
- parcours professionnel et de formation dans l'entreprise (postes successivement occupés, actions de formation et certification obtenue – VAE, bilan de compétences, CIF –, plan de formation, DIF, période de professionnalisation, durées, dates) ;
- DIF (nombre d'heures disponibles pour l'année N, nombre d'heures utilisées au cours des deux dernières années) ;
- bilan de l'entretien professionnel précédent (décisions arrêtées – actions de formation, changement de poste, etc. –, décisions réalisées, décisions en cours de réalisation, remarques particulières – rappel d'engagements pris par l'entreprise ou le salarié lors du dernier entretien, contestation soulevée, événements touchant le salarié sur le plan professionnel ou personnel postérieurs au précédent entretien, motif de non-réalisation des actions prévues, etc.).

Informations sur l'entreprise.

Objectif : connaître les besoins de l'entreprise et les dispositifs de formation :

- activité (évolution de l'activité de l'entreprise depuis le précédent entretien professionnel – nouveau marché, cession d'activité, évolution du chiffre d'affaires, etc. –, projet en cours ou prévisible –, développement d'une activité, mise en place de nouvelles normes, nouvelles technologies, règles environnementales, démarche qualité, négociation d'un accord d'entreprise, etc.) ;
- ressources humaines (pyramide des âges, prévision de départ à la retraite, turn-over, embauches prévues, politique et budget de formation, politique salariale, etc.) ;
- environnement emploi-formation (situation de l'emploi dans le secteur – métiers en tension, en voie de mutation, etc. –, priorités de formation définies par la branche, offre de formation disponible, certificats de qualification professionnelle existants, certifications susceptibles d'être obtenues par la VAE) ;
- évolutions possibles/prévisibles de l'emploi du salarié (fonctions appelées à évoluer, compétences à développer, mobilité professionnelle et/ou géographique envisageable) ;

La formation de la personne chargée de l'entretien est un atout pour la réussite de l'entretien et maîtriser la démarche (communication, orientation, accompagnement).

### III. – Préparation du salarié à l'entretien professionnel

Le salarié procède à un récapitulatif de sa formation, de son parcours professionnel, de sa situation professionnelle actuelle, de sa vie extra-professionnelle et des changements et évolutions envisagés.

- formation (formation de départ, diplômes obtenus, formations ultérieurement suivies et certifications, domaines d'excellence ou appréciés) ;
- parcours professionnel (entreprises et postes occupés depuis le premier emploi, raisons des changements d'entreprise, fonctions préférées, réussites, échecs) ;
- situation professionnelle actuelle (fonctions exercées, activités maîtrisées, activités à développer, à maîtriser, difficultés rencontrées, satisfactions, insatisfactions) ;
- vie extra-professionnelle (activités, projets personnels, impact sur la vie professionnelle) ;
- évolutions et changements envisagés (changement de poste, avoir plus de responsabilités, perfectionnement dans un domaine particulier, obtenir une nouvelle qualification etc.).

## ANNEXE II

EXEMPLE DE GUIDE DE PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL  
DESTINÉ À LA PERSONNE CHARGÉE DE L'ENTRETIEN (*ce document n'a qu'une valeur indicative*)

L'employeur détermine les documents qui peuvent être communiqués à la personne chargée de l'entretien pour remplir ce guide. La personne chargée de l'entretien, qui est en principe le responsable supérieur hiérarchique du salarié, est tenue de respecter la confidentialité des informations dont elle a connaissance.

### INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIÉ

Nom, prénom _____	Sexe _____
Poste occupé _____	depuis le _____
Type de contrat de travail (CDI, CDD, autre : préciser) _____	
Ancienneté dans l'entreprise _____	Classe _____

### FORMATION INITIALE ET DIPLOMES OBTENUS

_____
_____
_____

### PARCOURS PROFESSIONNEL AVANT L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE

_____
_____
_____

### PARCOURS PROFESSIONNEL ET DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Postes successivement occupés et dates _____		
_____		
Actions de formation et certification obtenue _____		
_____	Durée _____	Dates _____
<input type="checkbox"/> Plan de formation	<input type="checkbox"/> DIF	<input type="checkbox"/> Période de professionnalisation
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et certification obtenue _____		
_____	Durée _____	Dates _____
<input type="checkbox"/> Plan de formation	<input type="checkbox"/> DIF	<input type="checkbox"/> Période de professionnalisation
Bilan de compétences _____		
_____	Durée _____	Dates _____
<input type="checkbox"/> Plan de formation	<input type="checkbox"/> DIF	<input type="checkbox"/> Période de professionnalisation
Congé individuel de formation et certification obtenue _____		
_____	Durée _____	Dates _____
<input type="checkbox"/> Plan de formation	<input type="checkbox"/> DIF	<input type="checkbox"/> Période de professionnalisation

### DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Nombre d'heures disponibles pour l'année N _____
Nombre d'heures utilisées au cours des deux dernières années _____
_____

OU TROUVER CES INFORMATIONS ?

- ☞ Le contrat de travail du salarié
- ☞ La fiche de poste
- ☞ La convention collective des entreprises de courtage d'assurance et /ou de réassurance
- ☞ Le *curriculum vitae* du salarié
- ☞ Les avenants au contrat de travail
- ☞ Les bulletins de paie
- ☞ **Attention, les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués que par le salarié ou avec son accord**
- ☞ Les programmes de formation
- ☞ Compteur DIF

#### **BILAN DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL PRECEDENT**

Décisions arrêtées (actions de formation prévues, changement(s) de poste etc.) _____ _____ _____
Décisions réalisées _____ _____ _____
Décisions en cours de réalisation _____ _____ _____
Remarques particulières (rappel d'engagements pris par l'entreprise ou le salarié lors du dernier entretien, événements touchant le salarié sur le plan professionnel ou personnel, postérieurs au précédent entretien, motif de non réalisation des actions prévues etc.) _____ _____ _____ _____

#### **INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE**

##### **ACTIVITE**

Evolution de l'activité de l'entreprise depuis le précédent entretien professionnel (développement de l'activité, cession d'activité, évolution du chiffre d'affaires etc.) _____ _____ _____
Projet en cours ou prévisible (développement d'une activité, mise en place de nouvelles normes, nouvelles technologies, règles environnementales, démarche qualité, négociation d'un accord d'entreprise etc.) _____ _____ _____

##### **RESSOURCES HUMAINES**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Pyramide des âges, prévision de départ à la retraite</li> <li>Turn-over</li> <li>Embauches prévues</li> <li>Politique et budget de formation</li> <li>Politique salariale etc.</li> </ul>
--

##### **ENVIRONNEMENT EMPLOI-FORMATION**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Situation de l'emploi dans le secteur (métiers en tension, en voie de mutation etc.)</li> </ul>
--

- Priorités de formation définies par la branche ou par l'OPCA
- Offre de formation disponible et financement
- Certificats de qualification professionnels (CQP) existants
- Certifications susceptibles d'être obtenues par la VAE

#### **EVOLUTIONS POSSIBLES/PREVISIBLES DE L'EMPLOI DU SALARIE**

- Fonctions appelées à évoluer
- Compétences à développer
- Mobilité professionnelle et/ou géographique envisageable etc.

#### **OU TROUVER CES INFORMATIONS ?**

- ☞ Compte-rendu du dernier entretien professionnel
- ☞ Le relevé de décisions du conseil d'administration ou de l'Assemblée générale
- ☞ Le rapport d'activité
- ☞ Le procès-verbal du Comité d'entreprise
- ☞ Au près du service chargé du personnel
- ☞ Le rapport annuel d'information unique remis au Comité d'entreprise
- ☞ Au près de l'OPCA
- ☞ Au près de la branche professionnelle
- ☞ Accord sur la formation professionnelle de la branche du courtage (cf. convention collective des entreprises de courtage d'assurance et / ou de réassurance)

## ANNEXE III

### EXEMPLE DE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (*ce document n'a qu'une valeur indicative*)

#### I. – Accueil du salarié

Rappel des enjeux de l'entretien, des conditions de son déroulement, des thèmes abordés.

Point sur l'entreprise, son activité.

Parole au salarié (questions, précisions).

#### II. – Temps de questionnement et d'échanges

Le travail au quotidien, les compétences :

- description des missions, des activités du salarié ;
- évolutions et/ou changements depuis le dernier entretien professionnel ;
- réussites ;
- difficultés rencontrées.

Les motivations :

- préférences du salarié dans son métier ;
- éléments de satisfaction et/ou d'insatisfaction.

Le projet professionnel :

- évolutions envisagées par le salarié (en termes de responsabilités, de changement d'activité, etc.) ;
- objectifs professionnels ;
- atouts pour les atteindre, contraintes professionnelles, personnelles ;
- conditions pour atteindre ces objectifs.

#### III. – Synthèse

Mise en exergue des points clés de la phase précédente.

Mise en perspective avec la situation, les besoins de l'entreprise.

Plan d'actions envisageables et conditions à réunir pour sa réalisation.

Remarques du salarié.

#### IV. – Conclusion

Information sur les suites à donner à l'entretien (propositions d'actions).

Invitation à signer le « compte rendu à froid », dans un délai maximum de 1 mois.

Remerciements.

#### V. – Particularités actuelles de la branche du courtage à l'issue de l'entretien

Le salarié doit être informé des conclusions de façon précise, formalisée et personnalisée (\*).

En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié peut demander à être reçu par le responsable hiérarchique supérieur ou un responsable du service des RH.

(\*) Propositions d'actions à la suite de l'entretien professionnel (cf. modèle de document « propositions d'actions »). Ce document destiné à l'employeur ou au service RH à l'appui duquel des actions seront préconisées.

Identification du salarié :

- nom, prénom ;
- sexe ;

- poste occupé, depuis le ;
- type de contrat de travail (CDI, CDD, autres) ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- coefficient ;
- crédit d'heures DIF disponibles ;

Bilan de la période écoulée :

- évolution du poste de travail depuis le dernier entretien professionnel et nature de l'évolution ;
- principales réussites du salarié ;
- principales difficultés rencontrées ;
- compétences les mieux maîtrisées ;
- compétences à développer.

Perspectives d'évolution professionnelle :

- évolution prévisible de la fonction (organisation, nouvelles technologies, etc.) d'ici 1 à 2 ans, d'ici 3 à 5 ans ;
- compétences à acquérir ou à développer d'ici 1 à 2 ans, d'ici 3 à 5 ans ;
- existence d'un projet professionnel formulé par le salarié ;
- existence d'un projet de formation formulé par le salarié (DIF, CIF).

Plan d'actions envisagé :

- identification des objectifs de professionnalisation d'ici 1 à 2 ans ;
- identification des actions autres que formation (tutorat, changement de poste, etc.) d'ici 1 à 2 ans.

Commentaires, points de vigilance.

(\*\*) Contenu du compte rendu :

Remarques et questions du salarié sur la phase introductive.

Le poste de travail :

- missions, activités ;
- évolutions et changements depuis le dernier entretien professionnel ;
- domaines de réussite ;
- difficultés rencontrées ;
- tâches, fonctions, missions de prédilection ;
- éléments de satisfaction ou d'insatisfaction.

Le projet professionnel :

- évolutions souhaitées par le salarié ;
- objectifs professionnels ;
- atouts et freins pour les atteindre ;
- moyens de réalisation définis par le salarié.

Plan d'actions :

- actions envisageables ;
- conditions de réalisation.

Remarques du salarié (à remplir par le salarié).

Mentions supplémentaires :

- date ;
- nom et signature du salarié ;
- nom et signature du chargé de l'entretien.

## ANNEXE IV

### EXEMPLE DE COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (ce document n'a qu'une valeur indicative)

(Ce document peut être proposé au salarié pour signature dès la fin de l'entretien ou dans les jours qui suivent)

#### REMARQUES ET QUESTIONS DU SALARIE SUR LA PHASE INTRODUCTIVE


#### LE POSTE DE TRAVAIL

Missions, activités du salarié	
Evolutions et changements depuis le dernier entretien professionnel	
Domaines de réussite	
Difficultés rencontrées	
Tâches, fonctions, missions etc. de prédilection	
Eléments de satisfaction / d'insatisfaction	

#### LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Evolutions souhaitées par le salarié	
Objectifs professionnels	
Atouts et freins pour les atteindre	
Moyens de réalisation définis par le salarié	

#### LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Connaissance par le salarié des modes d'accès à la formation	
Souhaits de formation	
Souhait d'utilisation du DIF	
Utilisation du hors temps de travail	

#### PLAN D'ACTIONS

Actions envisageables	
Conditions de réalisation	

#### REMARQUES DU SALARIE (à faire remplir par le salarié)

Date :

Nom du salarié :

Nom du chargé de l'entretien :

Signature :

Signature :

Le présent document ne constitue pas un contrat. Il reste un document de référence permettant au responsable et au salarié de suivre l'évolution des objectifs fixés.

Par sa signature, le salarié atteste avoir pris connaissance de la synthèse de l'entretien.

En apposant sa signature, le responsable prend en considération les choix et propositions d'action.

## ANNEXE V

EXEMPLE DE DOCUMENT ÉTABLI DANS LE PROLONGEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL  
ET RECENSANT DES PROPOSITIONS D' ACTIONS (*ce document n'a qu'une valeur indicative*)

Ce document est à destination de l'employeur ou du service des ressources humaines. Il regroupe l'ensemble des informations recueillies pendant l'entretien professionnel et fait apparaître les actions de formation préconisées au regard de ces informations.

### IDENTIFICATION DU SALARIE

Nom, prénom _____	Sexe _____
Poste occupé _____	depuis le _____
Type de contrat de travail (CDI, CDD, autre : préciser) _____	
Ancienneté dans l'entreprise _____	Classe _____
Crédit d'heures DIF disponibles _____	

### BILAN DE LA PERIODE ECOULEE

Evolution du poste de travail depuis le dernier entretien professionnel et nature de cette évolution (nouvelles technologies, nouvelles organisations etc.) _____
Principales réussites du salarié _____
Principales difficultés rencontrées _____
Compétences les mieux maîtrisées _____
Compétences à développer ou à améliorer _____
Actions de formation suivies au cours de la période _____
Savoirs, savoir-faire, savoir-être acquis suite à ces actions _____

### PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Evolution prévisible de la fonction à court terme (d'ici 1 à 2 ans) _____
Compétences à acquérir à court terme _____
Evolution prévisible de la fonction à moyen terme (d'ici 3 à 5 ans) _____
Compétences à acquérir à moyen terme _____
Existence d'un projet professionnel formulé par le salarié (contenu, articulation avec les objectifs de l'entreprise, les délais de la réalisation, compétences à développer etc.) _____
Et si non, identifier les raisons _____
Existence d'un projet de formation formulé par le salarié (intitulé, au titre du DIF, dans le cadre d'un CIF ?) _____

Et si non, identifier les raisons \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### PLAN D' ACTIONS ENVISAGE

Identification des objectifs de professionnalisation à court terme (d'ici 1 à 2 ans) compte tenu de la période écoulée et des perspectives d'évolution professionnelle \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Identification des actions (autres que formation) à mener sur le court terme (changement de poste, tutorat, mobilité etc.) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Identification des actions de formation à mener sur le court terme (d'ici 1 à 2 ans) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Formation (intitulé / domaine) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Bilan de compétences \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VAE et certification visée \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### DISPOSITIFS POUR REALISER LES ACTIONS DE FORMATION ENVISAGEES

Plan de formation (préciser les modalités : dépassement des horaires de travail accepté par le salarié sans contrepartie, en dehors du temps de travail, contrepartie possible etc.) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Période de professionnalisation (préciser les modalités : en dehors du temps de travail, contrepartie possible etc.) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DIF (seul ou articulé avec le plan de formation ou la période de professionnalisation, action prioritaire ou non de la branche etc.) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### COMMENTAIRES ET REMARQUES

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE VI

### EXEMPLE DE DOCUMENT D'ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE (ce document n'a qu'une valeur indicative)

Nom, Prénom .....	Age .....
Ancienneté dans l'entreprise.....	
Poste occupé .....	Depuis le.....
Formation initiale et diplômes obtenus .....	

#### **Parcours professionnel du salarié (avant l'entrée dans l'entreprise et au sein de l'entreprise)**

LISTES DES POSTES successivement occupés	ENTREPRISES	DATES	COMPÉTENCES acquises

#### **Actions de formation suivies au cours de la carrière**

ACTIONS DE FORMATION	DATES	TYPE (plan de formation, DIF, CIF, période de professionnalisation, etc.) et certification obtenue le cas échéant

#### **Projets professionnels pour les 5 ans à venir**

ÉVOLUTIONS SOUHAITÉES par le salarié	COMPÉTENCES À ACQUÉRIR	MOYENS DE RÉALISATION définis par le salarié (formation, aménagement de l'activité, des horaires, etc.)

#### **Perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise**

Evolution prévisible de la fonction (organisation, nouvelles technologies) :
Compétences à acquérir ou à développer :
Possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise :

#### **Pour les personnes en fin de carrière professionnelle**

L'âge envisagé pour votre départ en retraite :
Les possibilités de prolonger l'activité au-delà de l'âge légal :

#### **Plan d'actions déterminé par les participants pour les 5 ans à venir**

QUOI ?	COMMENT ?	QUAND ?

Date :

Nom du salarié :

Nom du chargé de l'entretien :

Signature :

Signature :

Le présent document ne constitue pas un contrat.

Par sa signature, le salarié atteste avoir pris connaissance de la synthèse de l'entretien.

En apposant sa signature, le responsable prend en considération les choix et propositions d'action.

Brochure n° 3110

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

---

AVENANT DU 9 JANVIER 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250517M

IDCC : 2247

Le présent avenant modifie les termes de l'annexe VI du 18 janvier 2002 relative à la prévoyance, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (*Journal officiel* du 25 octobre 2002). Le présent avenant comprend les dispositions générales et détermine le régime de prévoyance de l'ensemble du personnel.

« ANNEXE VI

PRÉVOYANCE

Le régime de prévoyance mis en place assure les garanties suivantes :

- un capital en cas de décès ;
- une rente éducation en cas de décès ;
- des prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente totale.

Article 1<sup>er</sup>

*Garantie décès - invalidité absolue et définitive*

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 200 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie sécurité sociale) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % du capital déjà versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint soit âgé de moins de 60 ans et qu'il ne soit pas remarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé *pro rata temporis*, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

## Article 2

### *Garantie rente éducation*

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge à 10 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, par enfant à charge âgé de moins de 18 ans et de moins de 26 ans s'il poursuit des études supérieures, avec un maximum de 100 % du salaire brut annuel.

Le salaire brut annuel servant au calcul des prestations rente éducation est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé *pro rata temporis*, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Sont considérés comme étant à la charge du participant les enfants fiscalement à sa charge.

## Article 3

### *Garantie incapacité temporaire*

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues par la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les salariés, sans condition d'ancienneté, bénéficieront, à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la sécurité sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

## Article 4

### *Garantie rente d'invalidité*

#### 1. Maladie et accident de la vie privée

En cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie et 3<sup>e</sup> catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complétant celle versée par la sécurité sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

#### 2. Maladie professionnelle et accident du travail

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale fixé par la sécurité sociale est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 % bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à n/66 de 100 % du salaire net, où n représente le taux d'incapacité

reconnu par la sécurité sociale limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à 100 % du salaire net limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal à la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse et au plus tard jusqu'au 67<sup>e</sup> anniversaire.

## Article 5

### *Mise en œuvre du régime*

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

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant l'entrée en vigueur de la présente annexe pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur aux mêmes conditions de cotisations et de répartitions, à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes pour chaque risque.

Le présent régime constituant un minimum dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la profession, les entreprises qui auraient déjà mis en place un régime de prévoyance devront procéder à un examen de la situation et compléter le cas échéant jusqu'au niveau prévu dans le présent texte.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

## Article 6

### *Cotisations*

Les cotisations seront prises en charge intégralement par l'employeur à l'exception des garanties incapacité temporaire et invalidité permanente totale dont le taux, à la charge intégrale du salarié, est fixé à 0,46 % maximum du salaire plafonné sécurité sociale et à 1,03 % maximum de la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois le plafond.

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

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

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

## Article 7

### *Commission de suivi*

Une fois par an, la commission paritaire de branche inscrira à son ordre du jour le suivi de cet accord. A cette occasion elle réunira et analysera dans la mesure du possible les statistiques utiles à l'appréciation du risque.

## Article 8

### *Entrée en vigueur*

Les entreprises devront se mettre en conformité d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2013. »

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Fait à Paris, le 9 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSCA.

#### **Syndicats de salariés :**

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC.

**Accord professionnel**

**BANQUE POPULAIRE**

---

AVENANT N° 1 DU 11 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250482M

PRÉAMBULE

L'évolution de la réglementation relative au fonctionnement des OPCA nécessite une mise en conformité des dispositions de l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avec les nouvelles dispositions en vigueur.

En conséquence, le présent avenant vise à modifier les articles 2, 3 et 4 de l'accord du 15 décembre 2010 susvisé. Les autres articles de l'accord restent inchangés.

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

*Modification de l'article 2  
relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé*

Le texte de l'article 2 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Les parties signataires conviennent qu'à compter de 2012 et pendant la durée de l'accord, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> versent, au titre de l'article R. 6331-9 précité, l'intégralité du montant correspondant à 0,5 % de la masse salariale de l'année N – 1 à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA dont la mission est notamment de collecter et d'organiser une gestion mutualisée des fonds.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, OPCALIA dispose de la capacité à créer des sections professionnelles qui déterminent, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA, les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit d'entreprises des branches professionnelles concernées au titre de la professionnalisation.

En conséquence, les signataires du présent texte sollicitent la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) de la branche banque populaire au sein d'OPCALIA.

Les parties signataires s'engagent, à l'occasion de la création de la section paritaire professionnelle de la branche banque populaire au sein d'OPCALIA, à définir les modalités d'organisation de la section en cohérence avec les statuts d'OPCALIA. Elles expriment la demande que le collège salarié de la SPP soit composé de deux membres par organisation syndicale signataire du présent texte. »

## **Article 2**

### *Modification de l'article 3 relatif aux règles de financement des dispositifs de la professionnalisation*

Le texte de l'article 3 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Conformément à la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Ces missions se déroulent dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux de la branche et des priorités identifiées annuellement par la CPNE de la branche banque populaire. »

## **Article 3**

### *Modification de l'article 4 relatif aux règles spécifiques au financement des centres de formation d'apprentis*

Le texte de l'article 4 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Conformément aux dispositions des articles R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires conviennent de donner la possibilité aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de compléter le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA), dans lesquels sont inscrits leurs collaborateurs en contrat d'apprentissage, par l'affectation d'une partie des fonds collectés chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. A ce titre, la SPP de la branche banque populaire émet une proposition d'affectation des fonds qui pourra donner lieu à une décision du conseil d'administration d'OPCALIA.

Toutefois, les parties signataires décident que cette proposition d'affectation ne peut représenter un montant supérieur à 30 % des fonds collectés chaque année par OPCALIA après déduction des prélèvements obligatoires et ajout des produits divers.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81, 4°, du code du travail, la décision d'affectation des fonds est réalisée sur la base des éléments transmis par OPCALIA pour le compte de la SPP banque populaire au plus tard le 30 juin de chaque année. »

## **Article 4**

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

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord initial restant à courir.

Il prend effet à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2012.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 11 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

**Accord professionnel**  
**BANQUE POPULAIRE**

---

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 21 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
NOR : ASET1250519M

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque en vigueur au 19 juin 2009, les membres de la commission paritaire Banque populaire se sont rencontrés en vue de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les négociations se sont déroulées au cours de trois réunions fixées aux dates suivantes :

- 13 décembre 2011 ;
- 24 janvier 2012 ;
- 2 février 2012.

Au terme des échanges, les parties constatent l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des parties.

1. Etat des propositions respectives  
*Propositions de la délégation patronale*

Mesure salariale :

Pour les salariés de niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2011 et au 1<sup>er</sup> février 2012, versement d'une mesure salariale au 1<sup>er</sup> février 2012 de :

- 400 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est au plus égal à 25 000 € pour un temps plein ;
- 350 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 25 000 € et inférieur à 30 000 € pour un temps plein ;
- 300 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 30 000 € et au plus égal à 60 000 € pour un temps plein.

Ce montant est intégré dans le salaire de base annuel des salariés bénéficiaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Evolution des salaires minima :

Revalorisation du montant des salaires minima et d'ancienneté de l'ensemble des niveaux de la branche Banque populaire au 1<sup>er</sup> mars 2012 à hauteur de 5 % pour les niveaux A, B et C et de 4 % pour les niveaux D à K.

Mesures au titre de l'égalité femmes/hommes :

Il est rappelé que les entreprises de la branche Banque populaire doivent appliquer, d'une part, les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité de l'accord de groupe GPEC conclu le 28 octobre 2011 et, d'autre part, les mesures prévues par l'accord de branche du 22 novembre 2011 sur l'égalité professionnelle.

*Propositions des organisations syndicales*

CFDT

Versement d'une mesure pérenne d'augmentation de 700 € pour tous les niveaux d'emploi.

Minima salariaux : maintien d'une grille par ancienneté.

Amélioration du suivi salarial individuel.

CFTC

Versement d'une augmentation collective de 3,2 % des rémunérations (dont 1,8 % de rattrapage 2011 et 1,5 % de l'inflation prévisible en 2012).

Versement d'une prime uniforme de 1 200 €.

Financement par les employeurs de la part salariale de la GMP.

CGT

Versement des mesures suivantes :

- 125 € mensuels bruts pour les salariés percevant une rémunération annuelle inférieure ou égale à 31 000 € ;
- application d'une revalorisation de 4,9 % pour les salariés percevant une rémunération annuelle supérieure à 31 000 €.

FO

Revalorisation des salaires de 2,5 % avec un plancher de 750 € annuels.

Fixation d'un salaire minimum de 26 000 €.

SNB

Augmentation générale de 2,5 %.

Augmentation pérenne de salaire sans distinction entre bas salaires et salaires élevés.

Réévaluation des minima salariaux.

Egalité professionnelle : régularisation des écarts salariaux.

Rémunération de 3 000 € bruts mensuels pour les directeurs d'agence (hors variable).

Prise en charge de la cotisation GMP (garantie minimale de points) par les employeurs pour les cotisants à l'AGIRC n'atteignant pas le salaire charnière exigé.

UNSA

Revalorisation de 3 % des salaires avec un minimum de 910 € bruts annuels.

Augmentation de 500 € pour les salariés percevant une rémunération annuelle inférieure ou égale à 30 000 € et fixation du seuil supérieur à 70 000 €.

Versement d'une prime de 1 200 €.

2. Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2012.

Suit la signature de l'organisation ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

## ANNEXE

### Liste des entreprises de la branche Banque populaire

Banque populaire Alsace, immeuble Le Concorde, 4, quai Kléber, 67000 Strasbourg.

Banque populaire Atlantique, 1, rue Françoise-Sagan, Saint-Herblain, 44919 Nantes Cedex 9.

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 3.

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 1.

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 9.

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.

### Liste des entreprises concernées par l'accord portant modification du règlement de la caisse autonome de retraites du groupe Banque populaire en vue du transfert de ses réserves

Banque populaire Alsace, immeuble Le Concorde, 4, quai Kléber, 67000 Strasbourg.

Banque populaire Atlantique, 1, rue Françoise-Sagan, Saint-Herblain, 44919 Nantes Cedex 9.

Banque populaire Alpes, 2, avenue du Grésivaudan, Corenc, 38701 La Tronche Cedex.

Banque populaire Bourgogne - Franche-Comté, 14, boulevard de la Trémouille, 21008 Dijon Cedex.

Banque populaire Centre Atlantique, 10, avenue Bujault, 79002 Niort.

Banque populaire Côte d'Azur, 457, promenade des Anglais, 06292 Nice Cedex 3.

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 1.

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 9.  
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 Sud-Ouest, 10, quai des Queyries, 33072 Bordeaux Cedex.  
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, 33, rue des Trois-Fontanots, 92002 Nanterre Cedex.  
Banque fédérale des banques populaires, 5, rue Leblanc, 75015 Paris.  
i-BP, 1, rue du Pâquier, 21600 Longvic.  
Multi Accès Banque, Le Ponant de Paris 2A, 19, rue Leblanc, 75738 Paris Cedex 15.  
SBE, 7, Auguste-Gervais, 92130 Issy-les-Moulineaux.  
CAR-IPBP, 64, rue La Boétie, 78008 Paris.

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 19 DU 6 DÉCEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
NOR : ASET1250501M

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

*Champ d'application*

ACTIVITÉ	CODE NAPE
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

**Article 2**

*Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
I	AB	100	1 397
II	1 C	105	1 407
	2 D	110	1 418
III	1 E	115	1 429
	2 F	125	1 441
	3 G	135	1 475
IV	1 H	150	1 530
	2 I	170	1 630
	3 J	200	1 798

**Article 3**

*Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

## **Article 4**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SEI ;

FFT.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT.

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 20 DU 6 DÉCEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 28 AVRIL 1989  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
NOR : ASET1250500M

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	—
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée.

#### *Personnel administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
ACT I		100	1 397
ACT II	1	110	1 418
	2	120	1 435
ACT III	1	135	1 475
	2	150	1 530
ACT IV		170	1 630
ACT V	1	190	1 743
	2	210	1 855
ACT VI	1	240	2 026
	2	270	2 196
ACT VII	1	320	2 478
	2	370	2 761

#### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
AM I		190	1 743
AM II	1	230	1 966
	2	270	2 196
AM III	1	320	2 478
	2	370	2 761

## *Cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENT MENSUEL MINIMAL à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
C I	280	2 252
C II	360	2 705
C III	420	3 043
C IV	460	3 269
C V	480	3 382
C VI	510	3 553
C VII	550	3 780
C VIII	600	4 061

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNB ;  
GPFFB ;  
FNSL ;  
SNPCBCF ;  
SEI ;  
FFT ;  
FNIB ;  
UNFFB ;  
FABOMU ;  
UFFEP ;  
FNIMTMB ;  
FNMIAMB ;  
GIFAP ;  
SNIELB ;  
SNFMF ;  
SNAPB ;  
FIFAS ;  
SISP ;  
FBT.

**Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 22 DU 6 DÉCEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 16 OCTOBRE 1987  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
NOR : ASET1250503M

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	—
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
I	AB	100	1 397
II	1 C	105	1 407
	2 D	110	1 418
III	1 E	115	1 429
	2 F	125	1 441
	3 G	135	1 475
IV	1 H	150	1 530
	2 I	170	1 630
	3 J	200	1 798

## Article 3

### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

## Article 4

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNB ;  
GPFFB ;  
FNSL ;  
SNPCBCF ;  
FFT ;  
FNIB ;  
UNFFB ;  
FABOMU ;  
UFFEP ;  
FNIMTMB ;  
FNMIAMB ;  
GIFAP ;  
SNIELB ;

SNFMF ;  
SNAPB ;  
FIFAS ;  
SISP ;  
FBT.

**Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP ;  
FG FO ;  
FNCB CFDT.

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 16 DU 6 DÉCEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 10 FÉVRIER 1992  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250502M  
IDCC : 158

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

**Article 2**

*Salaires minima ouvriers*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
I	AB	100	1 397
II	1 C	105	1 407
	2 D	110	1 418
III	1 E	115	1 429
	2 F	125	1 441
	3 G	135	1 475

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
IV	1 H	150	1 530
	2 I	170	1 630
	3 J	200	1 798

### Article 3

#### *Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et des agents de maîtrise*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée.

#### *Personnel administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
ACT I		100	1 397
ACT II	1	110	1 418
	2	120	1 435
ACT III	1	135	1 475
	2	150	1 530
ACT IV		170	1 630
ACT V	1	190	1 743
	2	210	1 855
ACT VI	1	240	2 026
	2	270	2 196
ACT VII	1	320	2 478
	2	370	2 761

#### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
AM I		190	1 743
AM II	1	230	1 966
	2	270	2 196
AM III	1	320	2 478
	2	370	2 761

#### **Article 4**

##### *Salaires minima des cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENT MENSUEL MINIMAL à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
C I	280	2 252
C II	360	2 705
C III	420	3 043
C IV	460	3 269
C V	480	3 382
C VI	510	3 553
C VII	550	3 780
C VIII	600	4 061

#### **Article 5**

##### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

CB.

##### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

**Accord collectif national**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 19 JANVIER 2012**

**RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

NOR : ASET1250528M

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche caisse d'épargne.

La NAO de branche s'est déroulée au cours de deux réunions programmées aux dates suivantes :

- mercredi 30 novembre 2011 ;
- mardi 10 janvier 2012.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 16 janvier 2012 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 19 janvier 2012.

Préalablement à la réunion du 30 novembre 2011, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information, extraits du bilan social 2010 ;
- autres éléments d'information ;
- les enjeux de Bâle 3 et les perspectives économiques.

Lors de cette première réunion, une nouvelle version du document relatif aux enjeux de Bâle 3 et les perspectives économiques a fait l'objet d'une présentation par Alain Tourdjman (stratégie, études veille et prospective, BPCE).

Puis, de la (banque commerciale et assurance, pilotage et analyse de la performance, BPCE) procède – pour son domaine d'activité – à une présentation de la situation à fin septembre 2011 et des perspectives 2012 en termes d'activités et de résultats.

Enfin, un document de synthèse présentant les principales informations de contexte social est également commenté au cours de cette même séance par la DRH groupe de BPCE (organisation RH gestion de l'information sociale).

Ces documents sont communiqués par messagerie électronique aux 7 organisations syndicales le 6 décembre 2011.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés au cours des deux réunions est le suivant :

**Propositions de BPCE**

En vue d'un projet d'accord, BPCE propose les points suivants :

Augmentation générale au titre de 2012

Les salaires bruts de base annuels des salariés de la branche sont augmentés de :

- 350 € bruts annuels pour les salariés à temps plein percevant un salaire fixe annuel brut inférieur ou égal à 30 000 € ;
- 300 € bruts annuels pour les salariés à temps plein percevant un salaire fixe annuel brut inférieur ou égal à 60 000 €.

Ces montants d'augmentation, calculés proportionnellement au temps de travail, sont versés en une fois au mois de février 2012, puis intégrés à partir de 2013 par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13<sup>e</sup> mois.

Egalité entre les femmes et les hommes :

L'accord sur la GPEC conclu au niveau du groupe BPCE le 28 octobre 2011 prévoit des mesures relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité.

Ainsi, cet accord fixe les domaines d'actions prioritaires devant être déclinés dans le plan d'actions des entreprises (il s'agit de l'embauche, de la formation, et de la promotion professionnelle pour les entreprises de 300 salariés et plus) ainsi que les thèmes pour lesquels la mise en place d'actions complémentaires (égalité salariale, articulation vie professionnelle et responsabilités familiales) est encouragée.

Les dispositions prévues par cet accord s'appliquent aux entreprises de la branche caisse d'épargne.

#### Propositions du syndicat CFDT

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique un montant de 4 % sur tous les éléments de salaire :

- 1,2 % pour 2011, avec une augmentation minimale de 35 € /mois et effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2011 ;
- 1,8 % pour 2012, avec une augmentation minimale égale à 47 € mensuels plus une clause de revoyure en septembre 2012.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

La CFDT demande une revalorisation de 2 000 € de chacun des niveaux de classification.

Elle ajoute que l'opération de comparaison de la rémunération avec la RAM devra être réalisée en ne prenant en compte que les éléments de rémunération versés mensuellement.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

La CFDT demande la réalisation d'un état des lieux : nombre de régularisations avec détail par métiers, par classification, par montants.

Autres demandes :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Il souhaite la réouverture de la négociation sur les paliers d'avancement dans l'emploi (dispositif qui serait applicable à partir du niveau T3) et la création d'un niveau de classification supplémentaire entre la TM5 et la CM6.

La CFDT demande également l'ouverture d'une négociation sur un intéressement groupe.

La CFDT revendique l'application du principe : 1 recrutement pour 1 départ.

Elle demande la rémunération du congé de paternité.

Elle souhaite la réalisation d'un bilan d'application de la prime de transport et la mise en œuvre d'une harmonisation de la politique groupe dans ce domaine.

La CFDT propose que la politique groupe de réaménagement des crédits soit harmonisée.

## Propositions du syndicat CFTC

Sur les augmentations générales :

La CFTC revendique l'application d'un rattrapage salarial de 1,80 % au titre de 2011 et d'une augmentation salariale de 2 % correspondant au taux d'inflation prévu pour 2012.

S'y ajouterait le versement d'une prime unitaire de 1 200 € pour tous les salariés, soit sous forme d'une prime classique, soit sous forme d'attribution de parts sociales.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat souhaite une revalorisation des montants de RAM de 3 %.

Autres demandes :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

La CFTC propose, d'une part, le maintien du salaire en cas de maladie après 6 mois de présence au lieu des 12 mois actuels pour être en cohérence avec le contrat prévoyance CGP et, d'autre part, la prise en charge intégrale de la souscription complémentaire santé plus.

Le syndicat demande la poursuite des négociations sur les conditions de travail en prenant des mesures rapides et d'urgence sur les principaux facteurs identifiés qui sont les causes des mauvaises conditions de travail :

- suppression du benchmark ;
- suppression des suivis individuels ;
- révision de la politique des horaires (contrôle des horaires de travail sur le PTU) ;
- analyse de la charge de travail.

## Propositions du syndicat CGT

Sur les augmentations générales :

La CGT demande l'application d'une augmentation de 5,7 % (au titre du rattrapage et du maintien du pouvoir d'achat dû sur 5 ans).

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Elle estime que la RAM de T2 doit être fixée à 1 700 € nets, en 13 mensualités.

L'évolution des autres niveaux de la grille doit être réalisée sur cette base avec suppression du niveau T1.

Le niveau T2 doit être utilisé comme un niveau de période d'essai.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

La CGT demande la définition d'une enveloppe spécifique et la fixation d'un calendrier sur la suppression des écarts.

Autres demandes :

Le syndicat revendique le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Pour le syndicat, la négociation sur l'évolution dans l'emploi doit être réouverte ; la fixation d'une carrière minimale doit être intégrée dans cette réflexion.

La CGT estime nécessaire que le niveau de classification de certains métiers soit revalorisé.

Il demande que la qualification des salariés fasse l'objet d'une reconnaissance salariale par le versement de 90 € par mois tous les 3 ans.

Il revendique la transformation des montants d'intéressement en 14<sup>e</sup> mois et la suppression de la part variable avec répartition et intégration dans le salaire de base des salariés de la moyenne des enveloppes versées sur les 5 dernières années.

Il propose l'ouverture d'une réflexion sur la rémunération des stagiaires et sur l'indemnisation des déplacements.

#### Propositions du syndicat SNP-Force ouvrière

Sur les augmentations générales :

Le syndicat demande l'application d'une augmentation de 4 % sur le salaire de base et les AIA, ainsi que le versement d'une prime de 3 000 €.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat FO expose les montants de revalorisation souhaités :

- T1 : + 18 % ;
- T2 : + 15 % ;
- T3 : + 10 % ;
- TM4 : + 8 % ;
- TM5 : + 5 %
- autres niveaux : 3 %.

Il propose une revalorisation automatique minimale des RAM en cas d'augmentation générale via un avenant à l'ACN du 11 décembre 2003.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat demande la mise en œuvre des accords collectifs applicables dans les entreprises afin d'atteindre l'objectif de disparition des écarts.

Autres demandes :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Outre un dispositif d'avancement dans l'emploi pour tous, le syndicat propose la mise en place pour les jeunes salariés d'un dispositif d'évolution de salaire garantie. Le salaire évoluerait selon une périodicité de 6 mois ; ce dispositif serait applicable du niveau T2 à TM5 pendant 36 mois :

(En euros.)

ANCIENNETÉ (en mois)	T2	T3	TM4	TM5
6	23 000	24 000	26 500	28 500
12	24 000	25 000	27 000	29 000
18	25 000	25 750	27 500	30 000
24	25 500	26 000	28 000	30 500
30	26 000	27 000	29 000	31 000
36	27 000	28 000	30 000	32 000

Au terme des 36 mois, les salariés recevraient une augmentation de 1 000 € par an pour atteindre a minima :

- 30 000 € pour la T3 ;
- 33 000 € pour la TM4 ;
- 35 000 € pour la TM5.

Le SNP FO propose une recommandation nationale pour des accords d'entreprise dérogatoires à la formule minimale de participation.

Le SNP FO propose une évolution salariale minimale de 3 % sur 5 ans, hors AG et AIA (modification de l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004).

Il demande l'engagement de discussion sur la part variable afin de la transformer en un élément pérenne. En effet, la part variable est notamment un facteur de risques psychosociaux.

Il soutient l'organisation d'une négociation afin de réviser l'accord du 24 novembre 2005 sur les frais de soins de santé pour porter la participation employeur à 80 % (art. 4).

Le syndicat signale que l'article 5 de l'accord formation du 10 juin 2005 prévoit une clause de revoyure et que le délai mentionné est dépassé.

Il estime enfin que le dispositif de classification doit être revue et amélioré. L'article L. 2241 du code du travail nous en donne l'occasion.

#### Propositions du syndicat SNE CGC

Sur les augmentations générales :

Le syndicat demande l'application d'une augmentation de 2,5 %.

Il revendique la fixation d'un salaire minimal d'embauche de 1 800 € bruts mensuels hors part variable et intéressement et, pour les directeurs d'agence, d'un salaire brut mensuel hors part variable et intéressement de 3 000 €.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Il demande la régularisation définitive des écarts selon un planning déterminé.

Autres demandes :

Le SNE CGC propose l'organisation d'une table ronde sur la part variable.

#### Propositions du syndicat unifié UNSA

Sur les augmentations générales :

Le syndicat unifié demande l'application d'une augmentation générale de 3 % avec un plancher de 70 € bruts par mois et l'application d'un salaire minimal de 25 500 € annuels bruts.

Le syndicat revendique une revalorisation des rémunérations annuelles minimales égale à :

- 4 % pour les emplois T1 à T3 ;
- 3,5 % pour les emplois TM4 à CM6 ;
- 3 % pour les emplois CM7 et plus.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat exige l'application des engagements pris l'année dernière sur la réduction des écarts. Il demande à ce que les absences ne génèrent pas de discrimination à l'encontre des femmes.

Autres demandes :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Le syndicat estime que la thématique des paliers de progrès doit être reprise et développée. Le syndicat propose l'ouverture d'une négociation sur l'intéressement groupe ou, à défaut, le versement d'une prime de 1 200 € en compensation de sa non mise en place.

#### Propositions du syndicat SUD

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique la fixation d'un salaire minimum mensuel à 1 500 € nets.

A l'issue de la réunion du 10 janvier 2012, les 7 organisations syndicales ont déclaré chacune être non signataire du dispositif présenté par BPCE.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, BPCE retire sa proposition.

Fait à Paris le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicat de salariés :**

SNP FO.

**Réseau des Caisses d'épargne**

Alsace  
Aquitaine-Poitou-Charentes  
Auvergne-Limousin  
Bourgogne-Franche-Comté  
Bretagne-Pays de la Loire  
Côte d'Azur  
Ile-de-France  
Languedoc-Roussillon  
Loire-Centre  
Loire-Drôme-Ardèche  
Lorraine-Champagne-Ardenne  
Midi-Pyrénées  
Normandie  
Nord France-Europe  
Picardie  
Provence-Alpes-Corse  
Rhône-Alpes  
Fédération nationale des caisses d'épargne (statut association loi 1901)

**Organismes communs**

Ecureuil protection sociale  
Finances et pédagogie  
Fondation Bélem  
GIE Nord Ouest recouvrement  
Canal Ecureuil  
Direct Ecureuil Est  
GIE Aquitaine Poitou-Charentes  
GIE Direct Ecureuil BFC  
GIE Ecureuil multicanal  
GIE CSF GCE  
GIE Ecureuil Crédit  
IT-CE

**Autres**

Ecolocale  
Capitole Finance

Brochure n° 3065

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE**  
**AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

---

AVENANT N° 1 DU 31 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 27 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250522M  
IDCC : 675

---

**I. – Création d'une section professionnelle paritaire**

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'article 10 des statuts du FORCO annexés à l'accord précité, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces deux textes, les partenaires sociaux des maisons à succursales de vente au détail d'habillement demandent au conseil d'administration de l'OPCA <sup>(1)</sup>, auquel la branche a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 et auquel elle réaffirme son adhésion, le FORCO, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

*a) Mission*

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

*b) Composition et modalités de fonctionnement*

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

*c) Champ d'application*

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, IDCC 675).

**II. – Date d'application, publicité et extension**

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

---

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après ;

**Organisation patronale :**

FEH.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

Brochure n° 3065

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE**  
**AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

---

AVENANT N° 2 DU 31 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 27 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250523M  
IDCC : 675

---

**I. – Modalités de répartition de la contribution de la branche  
au fonds de sécurisation des parcours professionnels**

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est issu 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, et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent accord a pour objet de fixer la répartition de la contribution des entreprises entre la participation au titre du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation telle qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du code du travail.

*a) Répartition de la contribution au FPSPP*

Pour l'année 2012 (masse salariale 2011), la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 : le FORCO.

Les dispositions relatives à la répartition de la contribution de la branche au FPSPP entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

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

*b)* Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à ce texte, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

II. – Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEH.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**  
NOR : ASET1250531M  
IDCC : 1527

**OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2012.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

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

*Salaires minima 2012*

Pour l'année 2012, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
I	18 180
II	18 280
III	18 358
IV	18 516
V	19 007
VI	21 088
VII	22 076
VIII	30 192
IX	36 039
X	40 800

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Les parties signataires conviennent d'une clause de revoyure en juillet 2012.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 9 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNRT.

#### **Syndicats de salariés :**

SNUHAB CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FS CFDT.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

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

---

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250509M  
IDCC : 897

---

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FEC FO ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. La valeur du point ayant servi de base pour le calcul des appointements minima mensuels garantis de 2011, pour chaque coefficient prévu à l'article 22, était 8,6844 € (valeur du point en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011).

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,8755 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (soit + 2,2 % au titre de l'année 2012).

Elle sert de base de calcul pour 2012 aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion pour 2013, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum professionnel garanti, prévu à l'article 21, est porté à 19 035,20 € (soit + 2,2 % par rapport à 2011), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour une année entière de présence, ou, à défaut, *pro rata temporis*, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum professionnel garanti constituera *de facto* la garantie annuelle applicable en 2012 au coefficient 135.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2012 des coefficients 140 à 180, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

- 19 183,70 € au coefficient 140 ;
- 19 457,33 € au coefficient 150 ;
- 19 567,72 € au coefficient 155 ;
- 19 702,35 € au coefficient 160 ;
- 19 864,85 € au coefficient 165 ;
- 20 067,08 € au coefficient 170 ;
- 20 327,54 € au coefficient 175 ;
- 20 848,88 € au coefficient 180.

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2012, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2012, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2012 correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2012, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2011, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, était 4 110,71 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Elle est majorée de 2,2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En conséquence, la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1986, s'établit à  $4\,110,71 \times 1,022 = 4\,201,15$  €, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2013.

Fait à Paris, le 17 février 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Médecins du travail

*Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012  
pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine*

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1986, s'établissant à 4 201,15 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	COEFFICIENT	MONTANT
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 781,04
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 201,15
Catégorie 2		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	5 041,38
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 461,50
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 881,61
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 511,78

### Employés

*Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois*

Base de calcul : valeur du point de 8,8755 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (coefficient × valeur du point)	SALAIRE ANNUEL (salaire mensuel × 12 × 1,085)	GARANTIE ANNUELLE
135	1 198,19 <sup>(1)</sup>	15 600,43	19 035,80
140	1 242,57 <sup>(1)</sup>	16 178,26	19 183,70
150	1 331,33 <sup>(1)</sup>	17 333,92	19 457,33
155	1 375,70 <sup>(1)</sup>	17 911,61	19 567,72
160	1 420,08	18 489,44	19 702,35
165	1 464,46	19 067,27	19 864,85
170	1 508,84	19 645,10	20 067,08
175	1 553,21	20 222,79	20 327,54
180	1 597,59	20 800,62	20 848,88
185	1 641,97	21 378,45	21 378,45
190	1 686,35	21 956,28	21 956,28
195	1 730,72	22 533,97	22 533,97

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (coefficient × valeur du point)	SALAIRE ANNUEL (salaire mensuel × 12 × 1,085)	GARANTIE ANNUELLE
205	1 819,48	23 689,63	23 689,63
225	1 996,99	26 000,81	26 000,81
245	2 174,50	28 311,99	28 311,99
<sup>(1)</sup> S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du Smic applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois). Pour ces coefficients, la rémunération doit être au moins égale au niveau du Smic.			

**Cadres**  
**(autres que médecins du travail)**

*Appointements minima garantis mensuellement par coefficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012  
pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois*

Base de calcul : rémunérations minimales 2011 majorées de 2,2 %.

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	MONTANT
I A		2 249,40
I B	I	2 411,61
	II	2 507,32
	III	2 603,23
	IV	2 699,54
II A	I	2 602,44
	II	2 699,54
	III	2 796,02
	IV	3 138,56
II B	I	2 796,02
	II	2 893,74
	III	3 020,63
	IV	3 149,70
II C	I	2 988,44
	II	3 088,52
	III	3 213,65
	IV	3 342,10
III A		3 536,10
III B		3 856,60
III C		4 177,28

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT DU 17 FÉVRIER 2012**

**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS**

NOR : ASET1250511M

IDCC : 897

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La SNPST ;

La FNSS CFDT ;

La FEC CGT-FO ;

La FSAS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Indemnisation des frais de déplacement*

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont modifiés comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,385 €/km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0,415 €/km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0,425 €/km ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,235 €/km ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,295 €/km.

**Article 2**

*Indemnisation des frais de repas*

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 14,50 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 3**

#### *Caractère impératif du présent avenant*

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la convention collective nationale dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Dépôt*

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Moselle)**  
**(1<sup>er</sup> février 1973)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,  
*Journal officiel* du 15 mai 1974)

**ACCORD DU 22 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250508M  
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CFTC métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)*

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie, établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2012 :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
V		395	32 355
	3	365	29 535
	2	335	27 255
	1	305	24 430
IV	3	285	22 835
	2	270	21 330
	1	255	20 560
III	3	240	19 255
	2	225	18 330
	1	215	17 665

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
II	3	190	17 165
	2	180	16 970
	1	170	16 920
I	3	155	16 900
	2	145	16 880
	1	140	16 860

## Article 2

### *Barème de ressources garanties (BRG)*

2.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 4,82 € à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012.

2.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

## Article 3

### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 540 € en 2012 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 18 € par jour ouvrable de congé principal.

## Article 4

### *Petits déplacements des ouvriers monteurs*

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4, annexe II, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est portée à 10,65 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012 pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit est portée à 6,70 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue à 0,22 €.

## Article 5

### *Clause de revoyure*

En cas d'augmentation exceptionnelle du taux horaire du Smic avant le mois d'août 2012, une réunion paritaire de négociation extraordinaire portant sur les montants de la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) sera organisée dans les deux mois qui suivront cette augmentation.

## **Article 6**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

## **Article 7**

### *Dépôt*

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

Fait à Metz, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**ET ASSIMILÉES**  
**(Vendée)**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012  
NOR : ASET1250514M  
IDCC : 2489

Entre :  
L'UIMM Vendée,  
D'une part, et  
La CGT-FO ;  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

**Article 2**

La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 4,97 €.

**Article 3**

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement de 5 % et de 7 %.

**Article 4**

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe I.

**Article 5**

En application de l'accord du 25 mars 2008, la cotisation forfaitaire annuelle de financement de la prévoyance est indexée sur l'évolution de la valeur du point (RMH).

En conséquence, la cotisation forfaitaire annuelle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 est portée à 47,88 € pour l'employeur et à 47,88 € pour le salarié.

### **Article 6**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 1<sup>er</sup> mars 2012.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2012

Base de calcul pour 35 heures par semaine applicable au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Valeur du point : 4,97 € pour 35 heures par semaine.

(En euros.)

CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE			
Niv.	Ech.	Coef.	Codes de désignation		Administratifs et techniciens	Ouvriers (majoration de 5 %)	Maîtrise atelier (majoration de 7 %)
			Ouvriers	Maîtrise			
I	1	140	O1		695,80	730,59	-
	2	145	O2		720,65	756,68	-
	3	155	O3		770,35	808,87	-
II	1	170	P1		844,90	887,15	-
	2	180	-		894,60	-	-
	3	190	P2		944,30	991,52	-
III	1	215	P3	AM1	1 068,55	1 121,98	1 143,35
	2	225	-	-	1 118,25	-	-
	3	240	TA1	AM2	1 192,80	1 252,44	1 276,30
IV	1	255	TA2	AM3	1 267,35	1 330,72	1 356,06
	2	270	TA3	-	1 341,90	1 409,00	-
	3	285	TA4	AM4	1 416,45	1 487,27	1 515,60

CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE			
Niv.	Ech.	Coef.	Codes de désignation		Administratifs et techniciens	Ouvriers (majoration de 5 %)	Maîtrise atelier (majoration de 7 %)
			Ouvriers	Maîtrise			
V	1	305	-	AM5	1 515,85	-	1 621,96
	2	335	-	AM6	1 664,95	-	1 781,50
	3	365	-	AM7	1 814,05	-	1 941,03
	4	395	-		1 963,15	-	2 100,57
						Valeur du point + 5 % =	5,21850
						Valeur du point + 7 % =	5,31790

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable  
à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012**

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,97 €.

*Administratifs et techniciens*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	695,80	20,87	27,83	34,79	41,75	48,71	55,66	62,62	69,58	76,54	83,50	90,45	97,41	104,37
	2	145	720,65	21,62	28,83	36,03	43,24	50,45	57,65	64,86	72,07	79,27	86,48	93,68	100,89	108,10
	3	155	770,35	23,11	30,81	38,52	46,22	53,92	61,63	69,33	77,04	84,74	92,44	100,15	107,85	115,55
II	1	170	844,90	25,35	33,80	42,25	50,69	59,14	67,59	76,04	84,49	92,94	101,39	109,84	118,29	126,74
	2	180	894,60	26,84	35,78	44,73	53,68	62,62	71,57	80,51	89,46	98,41	107,35	116,30	125,24	134,19
	3	190	944,30	28,33	37,77	47,22	56,66	66,10	75,54	84,99	94,43	103,87	113,32	122,76	132,20	141,65

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 068,55	32,06	42,74	53,43	64,11	74,80	85,48	96,17	106,86	117,54	128,23	138,91	149,60	160,28
	2	225	1 118,25	33,55	44,73	55,91	67,10	78,28	89,46	100,64	111,83	123,01	134,19	145,37	156,56	167,74
	3	240	1 192,80	35,78	47,71	59,64	71,57	83,50	95,42	107,35	119,28	131,21	143,14	155,06	166,99	178,92
IV	1	255	1 267,35	38,02	50,69	63,37	76,04	88,71	101,39	114,06	126,74	139,41	152,08	164,76	177,43	190,10
	2	270	1 341,90	40,26	53,68	67,10	80,51	93,93	107,35	120,77	134,19	147,61	161,03	174,45	187,87	201,29
	3	285	1 416,45	42,49	56,66	70,82	84,99	99,15	113,32	127,48	141,65	155,81	169,97	184,14	198,30	212,47
V	1	305	1 515,85	45,48	60,63	75,79	90,95	106,11	121,27	136,43	151,59	166,74	181,90	197,06	212,22	227,38
	2	335	1 664,95	49,95	66,60	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,14	199,79	216,44	233,09	249,74
	3	365	1 814,05	54,42	72,56	90,70	108,84	126,98	145,12	163,26	181,41	199,55	217,69	235,83	253,97	272,11
	4	395	1 963,15	58,89	78,53	98,16	117,79	137,42	157,05	176,68	196,32	215,95	235,58	255,21	274,84	294,47

*Ouvriers*  
(Majoration de 5 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	730,59	21,92	29,22	36,53	43,84	51,14	58,45	65,75	73,06	80,36	87,67	94,98	102,28	109,59
	2	145	756,68	22,70	30,27	37,83	45,40	52,97	60,53	68,10	75,67	83,24	90,80	98,37	105,94	113,50
	3	155	808,87	24,27	32,35	40,44	48,53	56,62	64,71	72,80	80,89	88,98	97,06	105,15	113,24	121,33
II	1	170	887,15	26,61	35,49	44,36	53,23	62,10	70,97	79,84	88,71	97,59	106,46	115,33	124,20	133,07
	3	190	991,52	29,75	39,66	49,58	59,49	69,41	79,32	89,24	99,15	109,07	118,98	128,90	138,81	148,73
III	1	215	1 121,98	33,66	44,88	56,10	67,32	78,54	89,76	100,98	112,20	123,42	134,64	145,86	157,08	168,30
	3	240	1 252,44	37,57	50,10	62,62	75,15	87,67	100,20	112,72	125,24	137,77	150,29	162,82	175,34	187,87

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
IV	1	255	1 330,72	39,92	53,23	66,54	79,84	93,15	106,46	119,76	133,07	146,38	159,69	172,99	186,30	199,61
	2	270	1 409,00	42,27	56,36	70,45	84,54	98,63	112,72	126,81	140,90	154,99	169,08	183,17	197,26	211,35
	3	285	1 487,27	44,62	59,49	74,36	89,24	104,11	118,98	133,85	148,73	163,60	178,47	193,35	208,22	223,09

*Agents de maîtrise d'atelier  
(Majoration de 7 %)*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 143,35	34,30	45,73	57,17	68,60	80,03	91,47	102,90	114,33	125,77	137,20	148,64	160,07	171,50
	3	240	1 276,30	38,29	51,05	63,81	76,58	89,34	102,10	114,87	127,63	140,39	153,16	165,92	178,68	191,44
IV	1	255	1 356,06	40,68	54,24	67,80	81,36	94,92	108,49	122,05	135,61	149,17	162,73	176,29	189,85	203,41
	3	285	1 515,60	45,47	60,62	75,78	90,94	106,09	121,25	136,40	151,56	166,72	181,87	197,03	212,18	227,34
V	1	305	1 621,96	48,66	64,88	81,10	97,32	113,54	129,76	145,98	162,20	178,42	194,64	210,85	227,07	243,29
	2	335	1 781,50	53,44	71,26	89,07	106,89	124,70	142,52	160,33	178,15	195,96	213,78	231,59	249,41	267,22
	3	365	1 941,03	58,23	77,64	97,05	116,46	135,87	155,28	174,69	194,10	213,51	232,92	252,33	271,74	291,16
	4	395	2 100,57	63,02	84,02	105,03	126,03	147,04	168,05	189,05	210,06	231,06	252,07	273,07	294,08	315,09

Brochure n° 3325

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**ET ASSIMILÉES**  
**(Vendée)**

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2012**  
**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS**  
**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**  
NOR : ASET1250515M  
IDCC : 2489

---

Entre :  
L'UIMM Vendée,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 2**

Les TEGA base 35 heures sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2012, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

**Article 3**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 1<sup>er</sup> mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Taux effectifs garantis annuels 2012

Date d'application : à partir de l'année 2012.

Durée légale hebdomadaire du temps de travail effectif : 35 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIFS et techniciens
140	16 975		16 975
145	17 000		17 000
155	17 050		17 050
170	17 150		17 150
180			17 180
190	17 355		17 350
215	17 840	18 040	17 600
225			17 795
240	18 770	19 050	18 430
255	19 700	20 110	19 110
270	20 675		20 170
285	21 800	22 000	21 140
305		23 670	22 360
335		25 765	24 475
365		27 910	26 545
395		30 040	28 560

Brochure n° 3325

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**ET ASSIMILÉES**  
**(Vendée)**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2012**  
**RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012**  
NOR : ASET1250516M  
IDCC : 2489

Entre :  
L'UIMM Vendée,  
D'une part, et  
La CFTC ;  
La CGT-FO ;  
La CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnité de panier prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée est porté à 8,39 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

**Article 2**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 1<sup>er</sup> mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**  
**(Vosges)**  
**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*  
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

---

**ACCORD DU 20 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250507M  
IDCC : 2003

---

Entre :

L'UIMM des Vosges,

D'une part, et

La CFTC métaux des Vosges ;

L'union des syndicats FO métaux des Vosges ;

Le syndicat de la métallurgie d'Alsace et des Vosges CFE-CGC,

D'autre part,

Vu l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

Vu l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels ;

Vu l'article 29, paragraphe 1, de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,75 € au 1<sup>er</sup> juin 2012.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

## Article 2

### *Barème des salaires effectifs garantis annuels*

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2012.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE effectif garanti
I	1	140	16 782
	2	145	16 889
	3	155	16 954
II	1	170	17 044
	2	180	17 144
	3	190	17 258
III	1	215	17 685
	2	225	18 306
	3	240	19 154
IV	1	255	20 059
	2	270	21 245
	3	285	22 729
V	1	305	24 726
	2	335	26 803
	3	365	29 300
		395	32 659

## Article 3

### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 31 mai 2012, à 545 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

## Article 4

### *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Remiremont, le 20 février 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 2012 (base 35 heures)

*Administratifs et techniciens*

(En euros.)

COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
4,75														
140	665,00	19,95	26,60	33,25	39,90	46,55	53,20	59,85	66,50	73,15	79,80	86,45	93,10	99,75
145	688,75	20,66	27,55	34,44	41,33	48,21	55,10	61,99	68,88	75,76	82,65	89,54	96,43	103,31
155	736,25	22,09	29,45	36,81	44,18	51,54	58,90	66,26	73,63	80,99	88,35	95,71	103,08	110,44
170	807,50	24,23	32,30	40,38	48,45	56,53	64,60	72,68	80,75	88,83	96,90	104,98	113,05	121,13
180	855,00	25,65	34,20	42,75	51,30	59,85	68,40	76,95	85,50	94,05	102,60	111,15	119,70	128,25
190	902,50	27,08	36,10	45,13	54,15	63,18	72,20	81,23	90,25	99,28	108,30	117,33	126,35	135,38
215	1 021,25	30,64	40,85	51,06	61,28	71,49	81,70	91,91	102,13	112,34	122,55	132,76	142,98	153,19
225	1 068,75	32,06	42,75	53,44	64,13	74,81	85,50	96,19	106,88	117,56	128,25	138,94	149,63	160,31
240	1 140,00	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00
255	1 211,25	36,34	48,45	60,56	72,68	84,79	96,90	109,01	121,13	133,24	145,35	157,46	169,58	181,69
270	1 282,50	38,48	51,30	64,13	76,95	89,78	102,60	115,43	128,25	141,08	153,90	166,73	179,55	192,38
285	1 353,75	40,61	54,15	67,69	81,23	94,76	108,30	121,84	135,38	148,91	162,45	175,99	189,53	203,06
305	1 448,75	43,46	57,95	72,44	86,93	101,41	115,90	130,39	144,88	159,36	173,85	188,34	202,83	217,31
335	1 591,25	47,74	63,65	79,56	95,48	111,39	127,30	143,21	159,13	175,04	190,95	206,86	222,78	238,69

COEF.	RMH	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
4,75		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
365	1 733,75	52,01	69,35	86,69	104,03	121,36	138,70	156,04	173,38	190,71	208,05	225,39	242,73	260,06
395	1 876,25	56,29	75,05	93,81	112,58	131,34	150,10	168,86	187,63	206,39	225,15	243,91	262,68	281,44

### Ouvriers

(En euros.)

COEF.	RMH	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
4,75		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	698,25	20,95	27,93	34,91	41,90	48,88	55,86	62,84	69,83	76,81	83,79	90,77	97,76	104,74
145	723,19	21,70	28,93	36,16	43,39	50,62	57,86	65,09	72,32	79,55	86,78	94,01	101,25	108,48
155	773,06	23,19	30,92	38,65	46,38	54,11	61,85	69,58	77,31	85,04	92,77	100,50	108,23	115,96
170	847,88	25,44	33,92	42,39	50,87	59,35	67,83	76,31	84,79	93,27	101,75	110,22	118,70	127,18
190	947,63	28,43	37,91	47,38	56,86	66,33	75,81	85,29	94,76	104,24	113,72	123,19	132,67	142,14
215	1 072,31	32,17	42,89	53,62	64,34	75,06	85,79	96,51	107,23	117,95	128,68	139,40	150,12	160,85
240	1 197,00	35,91	47,88	59,85	71,82	83,79	95,76	107,73	119,70	131,67	143,64	155,61	167,58	179,55
255	1 271,81	38,15	50,87	63,59	76,31	89,03	101,75	114,46	127,18	139,90	152,62	165,34	178,05	190,77
270	1 346,63	40,40	53,87	67,33	80,80	94,26	107,73	121,20	134,66	148,13	161,60	175,06	188,53	201,99
285	1 421,44	42,64	56,86	71,07	85,29	99,50	113,72	127,93	142,14	156,36	170,57	184,79	199,00	213,22

### Agents de maîtrise

(En euros.)

COEF.	RMH	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
4,75		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
215	1 092,74	32,78	43,71	54,64	65,56	76,49	87,42	98,35	109,27	120,20	131,13	142,06	152,98	163,91

COEF. 4,75	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
240	1 219,80	36,59	48,79	60,99	73,19	85,39	97,58	109,78	121,98	134,18	146,38	158,57	170,77	182,97
255	1 296,04	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,45	194,41
285	1 448,51	43,46	57,94	72,43	86,91	101,40	115,88	130,37	144,85	159,34	173,82	188,31	202,79	217,28
305	1 550,16	46,50	62,01	77,51	93,01	108,51	124,01	139,51	155,02	170,52	186,02	201,52	217,02	232,52
335	1 702,64	51,08	68,11	85,13	102,16	119,18	136,21	153,24	170,26	187,29	204,32	221,34	238,37	255,40
365	1 855,11	55,65	74,20	92,76	111,31	129,86	148,41	166,96	185,51	204,06	222,61	241,16	259,72	278,27
395	2 007,59	60,23	80,30	100,38	120,46	140,53	160,61	180,68	200,76	220,83	240,91	260,99	281,06	301,14

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**ACCORD DU 22 FÉVRIER 2012**

**RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME**

NOR : ASET1250506M

IDCC : 292

Entre :

La fédération de plasturgie,

D'une part, et

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FNC CGT-FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Ouverture d'une négociation sur le fonctionnement  
et le financement du paritarisme*

Les parties signataires conviennent d'ouvrir à compter de la commission mixte paritaire du 28 mars 2012 une négociation sur le fonctionnement et le financement du paritarisme dans la branche plasturgie.

Cette négociation aura pour objectif de mettre en place des moyens partagés par toutes les entreprises de la profession et dédiés au dialogue social de la branche pour :

- des instances plus efficaces au niveau national pour améliorer le dialogue social ;
- des instances plus représentatives (notamment au niveau des PME) de l'ensemble du tissu industriel de la plasturgie ;
- une capacité à mener de nouveaux projets ;
- une gestion plus autonome des frais de fonctionnement du dialogue social.

A cet effet, la négociation portera sur :

- une révision de l'accord de juin 1988 relatif au fonctionnement des instances paritaires de branche ;

- la mise en place d'une contribution des entreprises au financement du paritarisme dans la branche ;
- la mise en place de journées statutaires par organisations syndicales de salariés et rémunérées par la branche ou les entreprises.

## **Article 2**

### *Modification de l'article 5 des clauses générales*

Dans le cadre de l'ouverture de cette négociation, les parties souhaitent préciser les termes de l'article 5 « Autorisations d'absence » des clauses générales de la convention collective de la plasturgie par la modification du deuxième paragraphe du point 2 selon les dispositions suivantes :

« Le temps passé en réunions paritaires de branche et en instances paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, et qui font l'objet d'une convocation par la chambre patronale, le ministère du travail ou tout organisme paritaire de la branche, doit être traité comme du temps de travail effectif. Cette disposition s'applique que ce temps soit situé durant le temps de travail ou pendant les temps de repos.

Il appartient à l'entreprise, lorsque ce temps est situé sur un temps de repos, de rémunérer ces heures ou de les compenser par un temps de repos équivalent.

Le temps de trajet excédant le temps de trajet habituel fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Cette disposition ne remet pas en cause les pratiques plus favorables ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les limites qui sont arrêtés d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer. »

Les parties conviennent de compléter le point 3 de l'article 5 « Autorisations d'absence » des clauses générales par la phrase suivante :

« Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés. »

## **Article 3**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

## **Article 4**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension.

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

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
RELATIF À L'ENGAGEMENT DES NÉGOCIATIONS

NOR : ASET1250510M  
IDCC : 2098

---

**PRÉAMBULE**

Les acteurs de la négociation collective reconnaissent que le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire concerne un ensemble de secteurs d'activité diversifiés.

Le secteur d'activité représenté par le SP2C, les centres d'appels non intégrés, relève du champ d'application de la convention collective des prestataires de services, ce qui a été acté par la conclusion d'un accord sectoriel le 20 juin 2002.

C'est dans ce cadre et pour tendre à une meilleure qualité des services dans les centres d'appels non intégrés qu'un accord en date du 18 mars 2008 avait été conclu afin d'engager des négociations sur les thèmes de la classification et des conditions de travail.

La négociation collective qui s'ensuivit n'ayant pas abouti, aucun avenant n'avait finalement été conclu.

Le SP2C ayant depuis confirmé sa volonté de maintenir son secteur d'activité des centres d'appels non intégrés dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services, le constat déjà acté le 18 mars 2008, selon lequel l'évolution des métiers de ce secteur et sa spécificité nécessitent l'adaptation de certaines dispositions conventionnelles, a été réaffirmé.

Il est donc apparu nécessaire, tant pour le SP2C que pour les organisations syndicales représentatives de salariés, de s'engager dans un nouveau processus de négociation en vue d'aboutir à la conclusion d'avenants venant réviser ou se substituer totalement à l'avenant du 20 juin 2002.

Confirmant les priorités identifiées en 2008, il est effectivement apparu indispensable de mettre en place pour l'année 2012 une classification spécifique avec une grille d'emplois repères propres aux métiers du secteur des centres d'appels non intégrés et d'aborder les conditions de travail qui ont également un impact très important sur l'image des centres d'appels.

Dans ce cadre, les acteurs de la négociation collective actent expressément qu'ils peuvent déroger aux dispositions de la classification de droit commun telles que prévues par la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire et ce afin de l'adapter aux spécificités du secteur des centres d'appels.

Il est ainsi convenu par les acteurs de la négociation collective de reprendre les discussions sur les thèmes susvisés là où elles s'étaient arrêtées en 2009 tout en précisant, par le présent accord, le champ matériel des thèmes ouverts à la négociation, le calendrier prévisionnel et la méthodologie de conclusion des avenants propres à ce secteur.

Le SP2C et les organisations syndicales de salariés rappellent que la négociation collective faisant l'objet du présent accord a pour vocation de donner des perspectives aux métiers des centres d'appels non intégrés, de les valoriser et d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Chaque partie est ainsi consciente de la nécessité d'arriver rapidement à un ou des accords sur le ou les thèmes ouverts à la négociation.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent des modalités ci-après fixées.

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

### *Définition du champ de la négociation (thématiques)*

Il est expressément prévu l'engagement de négociation en vue d'examiner les thèmes suivants :

1. Les classifications, et notamment :
  - l'adaptation des filières ;
  - la définition des emplois repères ;
  - le positionnement ;
  - le système de classification ;
  - la formation professionnelle.
2. Les conditions de travail, et notamment :
  - l'articulation période d'essai et période de formation ;
  - l'organisation du travail ;
  - l'ergonomie et la sécurité médicale ;
  - absences et indemnisation ;
  - les femmes enceintes, les mères de jeunes enfants ;
  - les travailleurs en situation de handicap ;
  - les transports ;
  - la pénibilité.

## **Article 2**

### *Calendrier des réunions*

Compte tenu de l'esprit des parties de parvenir rapidement, et selon la méthodologie arrêtée par le présent accord, à la conclusion d'avenants pour le secteur des centres d'appels non intégrés, il est prévu, conformément à la réunion préparatoire du 12 décembre 2011, le calendrier de réunions ci-après précisé :

- 29 février 2012 ;
- 20 mars 2012 ;
- 25 avril 2012 ;
- 12 juin 2012.

Il est convenu par les parties signataires que les deux premières réunions porteront exclusivement sur le premier thème, à savoir les classifications.

Il est également convenu que les autres réunions seront quant à elles exclusivement définies pour négocier sur le second thème, à savoir les conditions de travail.

En fonction des discussions et toujours dans l'esprit des parties d'arriver rapidement à une législation pour ce secteur d'activité, des réunions complémentaires pourront être prévues d'un commun accord.

En tout état de cause, les parties fixent le 31 décembre 2012 comme date d'objectif des négociations pour conclure des avenants sur les thèmes susvisés.

Enfin, les parties prennent l'engagement, en fonction des avancées constatées sur les deux thèmes susvisés, de se rencontrer ultérieurement et d'ouvrir des discussions, indépendamment de la présente négociation, sur le thème du télétravail.

### **Article 3**

#### *Méthodologie de conclusion des avenants*

Conformément à l'esprit des parties, au calendrier et aux thèmes susvisés, il est convenu qu'avant la date butoir visée à l'article 2, les avenants concernant chacun des thèmes de négociation seront simultanément ouverts à la signature du SP2C et des organisations syndicales de salariés à une date déterminée par les parties.

Une fois conclus, ils seront déposés en vue de leur extension, étant précisé que les entreprises entrant dans leur champ d'application ne pourront y déroger que dans un sens plus favorable pour les salariés.

### **Article 4**

#### *Durée. – Dépôt. – Publicité*

Le présent accord ayant un objet et une cause déterminée, il cessera obligatoirement de s'appliquer dès lors qu'un ou des avenants auront été conclus conformément aux dispositions susmentionnées.

Il sera déposé à la DIRECCTE de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SP2C.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FNPSE CGT.

Brochure n° 3301

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

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DES RÉUNIONS PRÉPARATOIRES  
DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

NOR : ASET1250512M  
IDCC : 2098

---

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la réouverture de la négociation spécifique au secteur d'activité des centres d'appels non intégrés, les partenaires sociaux s'entendent sur des modalités particulières de prise en charge du temps de préparation consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés dans le cadre des réunions préparatoires.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions de l'article 2 de la convention collective des prestataires de services, relatives aux frais de repas et de déplacement, sont également applicables.

Dans la mesure où il s'agit d'une commission retreinte sur des thèmes définis et négociés conformément à un calendrier établi par l'accord d'engagement du 1<sup>er</sup> février 2012, il est convenu, pour des raisons de logistique et d'efficacité, que les délégations des organisations syndicales de salariés soient limitées à 3 représentants chacune pour les réunions de négociation.

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

Les modalités de prise en charge ci-après énoncées sont expressément circonscrites aux seules réunions préparatoires aux commissions restreintes dédiées aux centres d'appels non intégrés.

**Article 2**

Il est expressément convenu qu'il n'y aura de prise en charge du temps de préparation que dans la limite de 4 heures et à raison de 2 salariés par organisation syndicale.

**Article 3**

Cette prise en charge sera faite par les entreprises représentatives du secteur et incluse dans le champ d'application des négociations sur les centres d'appels non intégrés.

**Article 4**

Le présent accord constitue un tout indivisible avec l'accord d'engagement des négociations conclu le 1<sup>er</sup> février 2012.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SP2C.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FNPSE CGT.

Brochure n° 3165

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE  
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,  
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

---

AVENANT N° 60 DU 5 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250529M

IDCC : 1077

Entre :

La FNA ;

La FEDEPOM,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC agricole,

D'autre part,

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures ;

Considérant qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires*

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

**Article 2**

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au Smic.

### **Article 3**

#### *Egalité salariale hommes-femmes*

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **Article 4**

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base : 35 heures.

Salaire de base : 995, soit 1 041,30 €.

Variable 1 : 3,0753 ; 3,2185 (coefficient 100).

Variable 2 : 2,925 ; 3,0615 (coefficient 220).

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	VARIABLE 1	VARIABLE 2	SALAIRE conventionnel
115	1 041,30	48,28	321,46	1 400,00
120	1 041,30	64,37	306,15	1 411,82
140	1 041,30	128,74	244,92	1 414,96
155	1 041,30	177,02	199,00	1 417,32
165	1 041,30	209,20	168,38	1 418,89
180	1 041,30	257,48	122,46	1 421,24
200	1 041,30	321,85	61,23	1 424,38
220	1 041,30	386,22	0,00	1 427,52
235	1 041,30	434,50		1 475,80
240	1 041,30	450,59		1 491,89
245	1 041,30	466,68		1 507,98
250	1 041,30	482,78		1 524,08
255	1 041,30	498,87		1 540,17
260	1 041,30	514,96		1 556,26
270	1 041,30	547,15		1 588,45
275	1 041,30	563,24		1 604,54
285	1 041,30	595,42		1 636,72
290	1 041,30	611,52		1 652,82
295	1 041,30	627,61		1 668,91
305	1 041,30	659,79		1 701,09
310	1 041,30	675,89		1 717,19
315	1 041,30	691,98		1 733,28
325	1 041,30	724,16		1 765,46
335	1 041,30	756,35		1 797,65
340	1 041,30	772,44		1 813,74
350	1 041,30	804,63		1 845,93

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	VARIABLE 1	VARIABLE 2	SALAIRE conventionnel
400	1 041,30	965,55		2 006,85
425	1 041,30	1 046,01		2 087,31
430	1 041,30	1 062,11		2 103,41
450	1 041,30	1 126,48		2 167,78
460	1 041,30	1 158,66		2 199,96
470	1 041,30	1 190,85		2 232,15
495	1 041,30	1 271,31		2 312,61
520	1 041,30	1 351,77		2 393,07
540	1 041,30	1 416,14		2 457,44
560	1 041,30	1 480,51		2 521,81
580	1 041,30	1 544,88		2 586,18
600	1 041,30	1 609,25		2 650,55
620	1 041,30	1 673,62		2 714,92
680	1 041,30	1 866,73		2 908,03

**Accord national interprofessionnel**  
**RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Accord du 8 décembre 1961)**  
**(15 mars 1988)**

*(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)*  
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,  
*Journal officiel* du 30 juin 1988)

---

ACCORD DU 20 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012  
NOR : ASET1250505M

Les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 1961 décident de fixer :

- la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 à 1,2414 € ;
- le salaire de référence pour l'année 2012 à 15,0528 €.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

MEDEF ;  
UPA ;  
CGPME.

**Syndicats de salariés :**

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

**Convention collective nationale**  
**RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES**  
**(Accord du 14 mars 1947)**  
**(15 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,  
*Journal officiel* du 13 mai 1987)

---

**ACCORD DU 20 MARS 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012**  
NOR : ASET1250504M

Les organisations signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 décident de fixer :

- la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 à 0,4330 € ;
- le salaire de référence pour l'année 2012 à 5,2509 € ;
- la cotisation annuelle GMP pour l'année 2012 à 787,68 €.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

MEDEF ;  
CGPME.

**Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3315

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE**

---

AVENANT DU 1<sup>ER</sup> MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250521M

IDCC : 2344

Le GESIM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO se sont réunis les 31 janvier et 15 février 2012 pour examiner les adaptations des textes nécessaires à la mise à jour de la convention collective de la sidérurgie par rapport à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective de la sidérurgie : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité de panier et indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes :

MODIFICATION DE L'AVENANT « MENSUELS »

Les alinéas 2 et 3 de l'article 20 « Apprentis » sont modifiés en ce sens :

« La classification et la rémunération minimale garantie de l'apprenti sont déterminées conformément aux dispositions de l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, annexé.

La durée du travail de l'apprenti est celle en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement ; elle est conforme aux dispositions spécifiques, concernant la partie formation en centre d'apprentissage, à l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011. »

L'article 21 « Droit individuel à la formation et congé individuel de formation », 1<sup>er</sup> alinéa, est modifié en ce sens :

« Les salariés, à l'exclusion de ceux titulaires des contrats mentionnés au titre II du livre II de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail et au chapitre V du titre II du livre III de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail, peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation dont la mise en œuvre relève de l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

L'alinéa 2 de l'article 24 « Classifications » est modifié en ce sens :

« Les apprentis relèvent, pour leur classification, de l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

Les alinéas 1 et 2 de l'article 47 « Congés pour événements familiaux » sont complétés en ce sens :

« Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de l'ensemble des événements familiaux énumérés au présent article et sur justification, à une autorisation d'absence rémunérée :

– mariage du salarié : 4 jours d'absence ;

- remise de la médaille du travail : 1 jour d'absence ;
- déménagement du salarié : 1 jour d'absence par année civile. »

ACTUALISATION DES BARÈMES ANNUELS GARANTIS, PRIME DE VACANCES,  
PRIME D'ANCIENNETÉ, INDEMNITÉ DE PANIER ET INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT

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

#### *Barèmes annuels garantis (BAG)*

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2012, par les nouvelles valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BAG
I	140		17 118
	145		17 140
	155		17 151
II	170		17 220
	180		17 549
	190		17 926
III	215		18 595
	225		18 939
	240		19 440
IV	255	60	19 978
	270	68	20 945
	285	76	21 905
V	305	80	23 470
	335	86	25 668
	365	92	27 649
	395	100	29 651

### Article 2

#### *Prime d'ancienneté*

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,55 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

### Article 3

#### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2012, est porté à 785 € maximum.

Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un 1/30 de la prime.

### Article 4

#### *Indemnité de panier*

Le montant de l'indemnité de panier est maintenu à 13,40 €.

## **Article 5**

### *Indemnité d'éloignement*

Conformément à l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, le barème unique de l'annexe VII est remplacé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 par celui indiqué dans l'annexe au présent avenant.

## **Article 6**

### *Dépôt*

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

GESIM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT métallurgie ;

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

## ANNEXE

Indemnité d'éloignement (art. 38 du chapitre IX).

Barème unique de l'annexe VII de la convention collective de la sidérurgie.

Barème unique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

DISTANCE domicile-travail (en kilomètres)	TRAJET aller et retour (en kilomètres)	BARÈME journalier (en euros)
2	4	1,23
3	6	1,63
4	8	2,05
5	10	2,54
6	12	2,81
7	14	3,19
8	16	3,54
9	18	3,88
10	20	4,23
11	22	4,54
12	24	4,88
13	26	5,19
14	28	5,52
15	30	5,82
16	32	6,14
17	34	6,41
18	36	6,71
19	38	7,01
20	40	7,29
21	42	7,61
22	44	7,86
23	46	8,15
24	48	8,44
25	50	8,72
26	52	8,98
27	54	9,25
28	56	9,52
29	58	9,80
30	60	10,05

DISTANCE domicile-travail (en kilomètres)	TRAJET aller et retour (en kilomètres)	BARÈME journalier (en euros)
31	62	10,32
32	64	10,58
33	66	10,85
34	68	11,09
35	70	11,37
36	72	11,61
37	74	11,86
38	76	12,12
39	78	12,37
40	80	12,62
41	82	12,88
42	84	13,11
43	86	13,37
44	88	13,60
45	90	13,84
46	92	14,10
47	94	14,33
48	96	14,58
49	98	14,81
50	100	15,05
51	102	15,29
52	104	15,53
53	106	15,76
54	108	16,00
55	110	16,23
56	112	16,47
57	114	16,69
58	116	16,92
59	118	17,16
60	120	17,38

Exemple de lecture du barème : pour une distance domicile-travail de 20 km, le trajet aller-retour représentant 40 km, l'indemnité quotidienne est de 7,29 € à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012.

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnels intérimaires**  
**Personnels permanents**

---

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
NOR : ASET1250499M

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

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

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 29 janvier 2010 sont modifiés comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> février 2012, le salaire minimum est de :

niveau I, coefficient 115 : 1 410 € ;

niveau II, coefficient 125 : 1 415 € ;

niveau III, coefficient 160 : 1 443 € ;

niveau IV, coefficient 200 : 1 581 € ;

niveau V <sup>(1)</sup>, coefficient 300 : 2 024 € ;

niveau VI <sup>(1)</sup>, coefficient 550 : 3 060 € ;

niveau VII <sup>(1)</sup>, coefficient 800 : 4 162 €. »

**Article 2**

Pour les salariés des niveaux I, II et III percevant une rémunération en tout ou partie variable, la base fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable à leur coefficient.

**Article 3**

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

**Article 4**

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

---

(1) Salariés cadres.

## **Article 5**

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

Fait à Paris, le 3 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

PRISME.

### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

**AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs  
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 2 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2012

NOR : ASET1250530M  
IDCC : 1710

Entre :

La SNAV,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le SMC du groupe A est porté à 1 440,76 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, soit une évolution de 2,4 %.

**Article 2**

Le présent accord maintient les écarts établis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

**Article 3**

En application des écarts ainsi définis, la nouvelle grille des SMCG mensuels s'établit au 1<sup>er</sup> juin 2012 comme suit :

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MINIMUM GARANTI
A	1 440,76
B	1 498,39
C	1 573,31

GROUPE	SALAIRE MINIMUM GARANTI
D	1 683,45
E	1 885,46
F	2 205,99
G	2 691,31

#### **Article 4**

Dans les 30 jours suivant le dernier jour du mois de la mise en œuvre de la prochaine décision de revalorisation du Smic, les parties détermineront d'un commun accord la date d'une prochaine réunion de la commission mixte paritaire des affaires sociales.

#### **Article 5**

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120150-000412

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---