

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi,  
de la formation  
professionnelle  
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture  
et de l'agroalimentaire

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/19 DU 2 JUIN 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire .....</b>	<b>(*)</b>

---

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 19.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/19

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assistance (sociétés) :</b> accord du 9 mars 2012 à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle .....	4
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :</b> accord du 10 novembre 2011 relatif au remboursement des frais de soins de santé.....	23
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :</b> accord du 7 février 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....	34
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Ile-de-France]) :</b> avenant n° 47 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2012.....	36
<b>Charcutières (industries) :</b> avenant n° 1 du 9 mars 2012 à l'accord du 28 janvier 1993 relatif aux classifications.....	39
<b>Charcutières (industries) :</b> accord du 9 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2012.....	46
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation) :</b> avenant n° 15 du 14 février 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	49
<b>Grands magasins :</b> accord du 15 mars 2012 relatif à la création de la section professionnelle paritaire .....	51
<b>Habillement et articles textiles (commerce de détail) :</b> avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....	53
<b>Immobilier :</b> avenant n° 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention .....	56
<b>Métallurgie (Oise) :</b> accord du 27 mars 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012 .....	58
<b>Métallurgie (Oise) :</b> accord du 27 mars 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2012 .....	60
<b>Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) :</b> avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012.....	63
<b>Sécurité sociale (organismes [agents de direction, comptables]) :</b> avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012.....	65
<b>Sécurité sociale (organismes [cadres, agents d'exécution]) :</b> accord du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012.....	67

<b>Sécurité sociale (organismes [cadres, agents d'exécution])</b> : avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012.....	68
<b>Sécurité sociale (organismes [ingénieurs-conseils mutés])</b> : accord du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012.....	70
<b>Sécurité sociale (organismes [caissiers, aides-caissiers])</b> : accord du 9 mars 2012 relatif à l'indemnité de responsabilité .....	71
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 9 mars 2012 relatif à la prime de crèche .....	72
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 9 mars 2012 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur .....	73
<b>Sécurité sociale (organismes [agents de direction et comptables, ingénieurs-conseils])</b> : avenant du 9 mars 2012 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules automobiles.....	75
<b>Sport</b> : avenant n° 65 du 7 février 2012 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XV »..	76
<b>Sport</b> : avenant n° 66 du 7 février 2012 relatif aux absences liées au mandat syndical.....	78
<b>Sport</b> : avenant n° 67 du 7 février 2012 relatif au CQP « Animateur hockey sur glace ».....	79
<b>Sport</b> : avenant n° 68 du 7 février 2012 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés » .....	81
<b>Sport</b> : avenant n° 69 du 7 février 2012 relatif à la présentation des comptes prévoyance .....	83
<b>Sport</b> : avenant n° 70 du 7 février 2012 relatif au CQP « Plieur de parachute de secours »...	84
<b>Sport</b> : avenant n° 71 du 7 février 2012 relatif au CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme » .....	86
<b>Sport</b> : avenant n° 72 du 7 février 2012 relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak » .....	88

Brochure n° 3279

Convention collective nationale  
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 9 MARS 2012  
À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2005  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250631M  
IDCC : 1801

PRÉAMBULE

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion professionnelle des salariés.

Elle renforce la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

A ce titre, la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (*GPEC*<sup>(1)</sup>). Les signataires du présent accord confirment ainsi leur volonté d'entamer, sur la *GPEC*, une négociation distincte.

Dans cet esprit, chaque entreprise doit mettre en œuvre, au sein de sa politique de ressources humaines, les moyens adaptés aux besoins de chaque salarié pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle et répondre à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation en appliquant les moyens définis dans le présent accord.

La formation professionnelle dans les entreprises doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de la branche de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences<sup>(2)</sup> favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Par niveau de qualification, les signataires font référence aux types de formations nécessaires pour occuper un poste dans le monde professionnel, tel que défini dans l'accord national interprofessionnel de 2009 et repris dans les dispositions du code du travail.

Il s'agit :

- soit des 6 niveaux de formation équivalents à des niveaux de diplômes<sup>(3)</sup> ;
- soit des niveaux ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit une classification reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit permettre à chaque salarié d'acquérir des compétences professionnelles adaptées au marché de l'emploi, de les entretenir et de les faire valider.

(1) Pour les mots en italique dans l'accord, se référer à l'annexe.

(2) Voir annexe.

(3) Grille des niveaux de formation, voir annexe.

Les signataires souhaitent apporter des réponses :

- simples et lisibles tant pour les salariés que pour les entreprises ;
- permettant, dans le domaine de la formation, à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée notamment sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, ou l'état de grossesse. Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolution professionnelle ;
- favorisant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme, à moyen terme qu'à long terme ;
- définissant clairement le rôle de chaque acteur (*CNPEF*, *OPCA*, observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle) et procurant ainsi les fondements d'une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :

- l'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre, concourant à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée ;
- le renforcement du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle.  
Le dialogue social doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- la prise en compte, dans l'organisation des entreprises, des départs en formation des salariés ;
- le renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi au sein de la branche ;
- l'affirmation de la nécessité de dépasser la logique de statut pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels tout au long de la vie ;
- le rôle important au niveau de la branche de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (*CNPEF*) qui a pour mission conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance d'étudier et de proposer les moyens d'assurer les développements, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelles.

La *CNPEF* a également pour mission un travail de veille et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Sur la base de ces principes, les parties signataires du présent accord décident de :

- actualiser l'accord du 20 juillet 2005 et son avenant du 6 juillet 2006 ;
- définir deux types de publics prioritaires, c'est-à-dire tant au niveau national qu'au niveau de la branche ;
- simplifier, clarifier les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs ;
- développer et coordonner les travaux de l'observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle et en favoriser l'information dans la branche ;
- élaborer au sein de la *CNPEF* des outils d'évaluation ;
- développer la certification ;
- réaffirmer le rôle social de la branche au travers d'actions en faveur de personnes en reclassement ou en recherche d'emploi ;
- renforcer le rôle de la commission formation au sein de l'entreprise.



## TITRE I<sup>ER</sup> CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

### **Article 1<sup>er</sup>** *Champ d'application*

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994.

Il est rappelé que les dispositions du présent accord revêtent un caractère normatif et s'imposent en tant que telles aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises de la branche assistance.

L'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance et son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 sont révisés conformément :

- aux accords nationaux interprofessionnels de la formation professionnelle tout au long de la vie de janvier et octobre 2009 faisant suite à l'ANI du 5 décembre 2003 ;
- à la loi du 24 novembre 2009 relative aux orientations et à la formation professionnelle tout au long de la vie, donnant suite à la loi du 4 mai 2004 ;
- à la loi sur la modernisation sociale du 27 juillet 2010 ;
- à l'accord égalité, mixité, diversité dans la branche assistance du 8 décembre 2010.

## TITRE II ACTEURS ET PRIORITÉS DE LA BRANCHE ASSISTANCE

### **Article 1<sup>er</sup>** *Axes prioritaires pour la branche assistance*

Les parties s'accordent à privilégier, dans le cadre de l'élaboration de la stratégie formation, toutes les actions destinées à respecter les axes prioritaires suivants :

- les évolutions de carrière et la progression professionnelle, à partir de l'analyse conjointe entre le salarié et son responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel validées en aval par la direction des ressources humaines ;
- la capacité des salariés à occuper un emploi dans la branche et s'adapter à l'évolution de leur métier, ainsi qu'aux métiers émergents dans les sociétés d'assistance ;
- les compétences nécessaires à la maîtrise des évolutions technologiques ;
- la gestion de la relation client et de la qualité de service ;
- les actions qui pourront également s'accompagner d'une validation des acquis de l'expérience et/ou viser la préparation d'un diplôme ou d'une certification professionnelle cohérente avec l'évolution envisagée ;
- les publics prioritaires et d'une manière générale de l'égalité, mixité, diversité ;
- l'acquisition d'un socle commun de compétences favorisant l'évolution professionnelle et la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- la formation au tutorat ;
- le caractère prioritaire du *DIF* pour les actions s'inscrivant dans une démarche diplômante ou certifiante inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (*RNCP*).

### **Article 2** *Publics prioritaires et leur accès à la formation*

L'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement, telle que précisée dans l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, mixité, diversité dans la branche assistance, trouve dans ce présent accord toute sa dimension.

Ainsi, les entreprises doivent veiller, tant au niveau de l'élaboration du plan de formation que du droit individuel à la formation, à une absence totale de discrimination.

Elles doivent également contribuer aux actions d'insertion et de réinsertion.

#### 2.1. Favoriser l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires du présent accord insistent sur la nécessité de favoriser et de renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées.

#### 2.2. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les signataires du présent accord reconnaissent dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au regard de l'accès à la formation professionnelle une des priorités essentielles de la branche et des entreprises la composant.

#### 2.3. Rôle de la *CNPEF* dans la détermination des publics prioritaires

Les signataires du présent accord ne souhaitent pas s'enfermer dans une liste exhaustive de publics prioritaires.

Ils souhaitent rappeler qu'il incombe à la *CNPEF*, dans le respect des dispositions de l'*ANI* 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, de définir chaque année les publics prioritaires dans la branche.

Dans cette perspective, la *CNPEF*, sur la base des rapports annuels existant au sein du *SNSA*, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle dans toutes ses dimensions.

La *CNPEF*, dans ce cadre, pourra s'appuyer sur des travaux particuliers réalisés par l'observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle.

Au niveau de la branche, la *CNPEF* établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés. Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises. Au niveau des entreprises, celles-ci doivent porter une attention toute particulière à cette catégorie de salariés, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées.

Une réunion de la *CNPEF* a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les publics prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la *CNPEF* examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la *CNPEF* est transmis à l'*OPCA*.

#### 2.4. Rôle de la commission formation en entreprise

La commission formation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés. Elle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise. Elle a pour rôle d'établir les moyens, de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information. Elle a également en charge le suivi des sujets spécifiques de l'emploi et de travail des jeunes et des handicapés.

### Article 3

#### *Rôles des acteurs de la formation au niveau de la branche*

3.1. Le présent accord renforce et réaffirme le rôle de la *CNPEF* dans la définition des priorités et des critères pris en compte par l'*OPCA* dans l'examen des demandes de financement des dossiers :

- l'élaboration de recommandations en faveur de l'accès à la formation des publics (nationaux et de branche) prioritaires en référence à l'*ANI* et à la branche ;
- la saisine de l'observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle dans la branche assistance ;
- le suivi des accords de branche relatifs à l'emploi et à la formation ;

- la formulation de propositions et recommandations en matière de priorités à assigner aux politiques de formation dans la branche ;
- la participation à l'élaboration des certifications ;
- le soutien au développement de la validation des acquis ;
- la promotion du *DIF* par tout moyen approprié ;
- la détermination des forfaits horaires relatifs à la prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCA-BAIA et dans le respect également des validations du conseil d'administration de l'OPCA ;
- l'examen des moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs ;
- l'importance accordée par la branche professionnelle à l'égalité, mixité, diversité et d'une manière générale aux publics prioritaires.

Les décisions de la commission sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Le nombre annuel de réunions de la *CNPEF* est de quatre minimum.

### 3.2. Observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle

L'observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle se compose d'un comité technique de pilotage.

La délégation patronale désigne dans un strict paritarisme un nombre de membres représentant le *SNSA*.

Chaque organisation de salariés désigne également dans ce cadre paritaire un représentant titulaire, de préférence déjà membre de la *CNPEF*, et un membre suppléant, les deux pouvant siéger simultanément.

L'observatoire a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers et des qualifications de l'assistance et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

A ce titre, il réalise ou fait réaliser des études permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

L'observatoire réalise un rapport annuel pour les sociétés adhérentes au *SNSA*.

Ce rapport annuel est diffusé et présenté en *CNPEF*.

Ce rapport est également transmis aux directions de ressources humaines qui le remettent aux secrétaires des comités d'entreprise, aux responsables formation et aux présidents des commissions de formation des sociétés adhérentes au *SNSA* dans les meilleurs délais.

### 3.3. OPCA

L'OPCA a pour objet les missions suivantes :

- percevoir et gérer les contributions financières légales conventionnelles et volontaires des entreprises qui sont collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche ;

- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du *FPSP* notamment au titre de la péréquation ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la loi ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement de l'entreprise, en particulier des *TPE-PME*, pour l'analyse et la définition de ses besoins en matière de formation professionnelle en lui assurant les services de proximité et favorables à la mise en œuvre et au développement de sa politique de formation ;
- en application des accords de branche et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi, mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les organismes de formation déclarés et les autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'européen ou international, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi arrêtées ou à venir.

#### **Article 4**

##### *Moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche*

Les moyens des acteurs sont ceux définis à l'article 7 *c, d, e, f* (réactualisation lors des négociations annuelles des salaires) de la *CCN*.

#### **Article 5**

##### *Obligations triennales*

Tous les 3 ans, la *CNPEF* examinera l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales signataires se réuniront tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

### **TITRE III**

## **ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

La formation professionnelle comprend trois logiques d'accès pour les salariés et l'entreprise.

Ces logiques s'appuient :

- soit sur une initiative de l'employeur à travers du plan de formation ;
- soit sur une initiative du salarié avec l'accord de l'employeur pour l'exercice du droit individuel à la formation ou l'accès aux périodes de professionnalisation ;
- soit sur une initiative uniquement du salarié par le congé individuel de formation.

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

##### *Plan de formation*

Le plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par les accords nationaux interprofessionnels et les législations sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social en vigueur.

Le plan de formation doit intégrer les orientations générales et les axes prioritaires de formation listés par l'article 1<sup>er</sup> du titre II « Acteurs et priorités de la branche assistance » définis dans le présent accord et annuellement par la *CNPEF*.

Ce plan précise les actions de formation proposées, en distinguant deux catégories visées :

- catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail mais également celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié ;
- catégorie 2 : exclusivement les formations liées au développement des compétences, susceptibles d'être suivies pendant ou en dehors du temps de travail, moyennant – dans ce dernier cas – le versement de l'allocation formation.

Compte tenu de la diversité importante des situations présentes dans la branche de l'assistance, il revient à chacune des entreprises de définir et préciser les actions qui se rattachent aux catégories citées ci-dessus.

## **Article 2**

### *Commission formation*

Les modalités de fonctionnement de la commission formation (composition, nombre et durée des réunions, indemnisation du temps passé) sont fixées par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Toutefois, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, où cette commission est obligatoire, le temps passé à la préparation des réunions annuelles minimales prévues par la loi est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 10 heures par an et par membre de la commission dans la limite d'un crédit total de 50 heures.

Il en est de même dans la limite d'un crédit global de 20 heures par année dans les entreprises employant de 100 à 200 salariés où cette commission serait constituée par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité, pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient, de suivre un stage de formation d'au moins 2 jours destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre, ou à développer les connaissances acquises lors d'un précédent mandat.

## **Article 3**

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Les parties signataires entendent promouvoir le droit individuel à la formation au sein des sociétés d'assistance afin que ce dispositif permette dans une large mesure le développement des actions en direction de la promotion, de l'acquisition, de l'entretien ou du perfectionnement des connaissances et des actions de qualification, y compris en dehors de leur activité professionnelle. Il peut également être utilisé dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une *VAE*.

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir, dans le cadre du droit individuel à la formation, les actions de formation répondant aux objectifs contenus dans les orientations générales et dans les axes prioritaires de formation listés par l'article 1<sup>er</sup> du titre II « Acteurs et priorités de la branche assistance » du présent accord.

Les actions de formation s'inscrivant dans les axes prioritaires de la branche se déroulent prioritairement sur le temps de travail dans la limite de l'horaire contractuel sauf demande écrite contraire du salarié.

Les actions de formation s'inscrivant dans une démarche diplômante ou certifiante inscrite au *RNCP* peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre de la professionnalisation en fonction des

directives de la *CNPEF* et des budgets disponibles dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 et des décisions prises en conseil d'administration de l'*OPCA*.

Les actions n'entrant pas dans les axes prioritaires peuvent se dérouler hors temps de travail, moyennant dans ce cas le versement de l'allocation formation.

Le *DIF*, dans la limite des droits acquis, ne peut être refusé aux salariés à partir de 55 ans et plus lorsqu'il s'inscrit :

- soit dans le développement des compétences et des qualifications inscrites au *RNCP* ;
- soit lorsqu'il correspond à une transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- soit dans des actions de formation s'inscrivant dans les axes prioritaires de la branche.

Conformément à l'accord relatif au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, il est rappelé que la formation prévue dans le cadre de ce congé peut être mise en œuvre dans le cadre du *DIF* dans la branche assistance.

### 3.1. Durée, période d'acquisition et période d'exercice

#### a) Salarié à temps plein

Tout salarié à temps plein, sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier, bénéficie chaque année à terme échu d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ainsi, un salarié à temps plein présent sur la totalité de l'année N dispose au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 1 d'un crédit *DIF* annuel de 20 heures.

#### b) Salarié à temps partiel

Pour le salarié à temps partiel, cette durée de 20 heures est calculée *pro rata temporis* s'il travaille moins de 50 % de la durée collective de travail de l'entreprise. A partir de cette proportion, la durée n'est plus proratisée.

#### c) Salarié en CDD

Conformément aux dispositions du code du travail, un salarié en *CDD* peut bénéficier d'un *DIF pro rata temporis* après 4 mois d'activité consécutive ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise.

Comme pour le salarié sous contrat à durée indéterminée, l'employeur est tenu d'informer le salarié sous *CDD* de la durée de ses droits.

Les frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par l'*OPCA* dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier *CDD*.

#### d) Salarié arrivé en cours d'année

Chaque salarié, dès son entrée dans l'entreprise, acquiert *pro rata temporis* les droits au *DIF* correspondant à sa situation contractuelle.

Ainsi, un salarié à temps plein embauché durant l'année N disposera, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 2, d'un crédit *DIF pro rata temporis* au titre de l'année N et d'un crédit *DIF* de 20 heures au titre de l'année N + 1.

Exemple : un salarié à temps plein embauché au 1<sup>er</sup> octobre de l'année N disposera, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 2, d'un crédit *DIF* de 25 heures.

#### e) Dispositions générales

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Les droits sont cumulables pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.



Les droits acquis à terme échu sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen approprié, une fois par an et lors d'un départ quel qu'il soit.

### 3.2. Mise en œuvre

Celle-ci relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Ils formalisent cet accord sous forme d'un écrit.

L'accord ou la demande d'exercice du *DIF* doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action.

Et, s'il y a lieu, :

- date de début et date de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire souhaité ;
- contenu pédagogique.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse du choix de l'action vaut acceptation.

En situation de préavis, ces délais doivent être adaptés en fonction des nécessités de service et des impératifs de la formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix formulé durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge dans le cadre d'un *CIF*, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme paritaire gestionnaire du *CIF*.

Le nombre d'accords et de refus est communiqué annuellement par l'employeur à la commission formation du comité d'entreprise.

### 3.3. Départ de l'entreprise

#### a) Avant départ de l'entreprise

En cas de licenciement, sauf faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin de son préavis, bénéficier pour partie du financement d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Seul un montant forfaitaire est financé à ce titre par l'employeur, le restant étant à la charge du salarié. Le montant forfaitaire correspond à celui de la réglementation en vigueur au jour de l'évènement.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier également des mesures énoncées ci-dessus pour les salariés licenciés. L'employeur prend en charge la totalité du coût de la formation dans la limite des droits acquis et d'un montant forfaitaire qui correspond à celui de la réglementation en vigueur au jour de l'évènement.

L'action de formation doit être cependant engagée avant la fin du délai-congé et pendant le temps de travail.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de départ à la retraite.

#### b) Après départ de l'entreprise

Les anciens salariés (sauf licenciement pour faute lourde) peuvent utiliser leurs heures de *DIF* dès lors que leur rupture donne droit à indemnité chômage :

- pendant leur période d'indemnisation de chômage ;
- auprès de leur nouvel employeur avec son accord dans les 2 ans suivant l'embauche.

## Article 4

### *Congé individuel formation (CIF)*

#### *CIF* : un projet formation

Le congé individuel formation doit permettre au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment des actions du plan de formation d'entreprise, de son droit à *DIF* ou à des périodes de professionnalisation.

Le *CIF* doit permettre au salarié de changer d'activité, de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, la vie sociale ou accéder à un niveau supérieur de qualification. Il doit également permettre de se perfectionner professionnellement.

#### Mise en œuvre

##### 4.1. Salariés en contrat à durée indéterminée

Conformément au code du travail, le droit au *CIF* est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi sont dispensés de la condition d'ancienneté.

##### 4.2. Salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un *CIF*.

Le *CIF CDD* est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes : 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois civils. Ces actions de formation peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel. Elles obéissent aux dispositions du code du travail.

##### 4.3. Délais

Le salarié qui veut suivre une action de formation au titre du *CIF*, pour tout ou partie de son temps de travail, doit demander une autorisation écrite d'absence 4 mois au moins (120 jours) avant une interruption d'au moins 6 mois et 2 mois (60 jours) si l'action de formation est d'une durée inférieure à 6 mois ou relevant d'une action de formation à temps partiel.

Cette autorisation d'absence ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'une formation continue à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une formation discontinue ou à temps partiel.

L'employeur dispose de 1 mois suivant la demande pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son rejet ou son report.

En cas de non-réponse dans ce délai de 1 mois, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

Les délégués du personnel ont qualité pour effectuer des réclamations sur la décision de l'employeur.

##### 4.4. Seuil d'absences simultanées

Il y a cependant la possibilité de différer la demande de *CIF* lorsque l'ensemble des demandes atteint 2 % de l'effectif d'un établissement de 200 salariés et plus.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, certaines demandes peuvent être différées lorsque le nombre d'heures des *CIF* demandés dépasse 2 % du nombre total d'heures travaillées dans l'année.



Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande peut être différée si les absences simultanées au titre du *CIF* peuvent aboutir à l'absence d'au moins 2 salariés dans l'entreprise.

#### 4.5. Formation initiale différée

Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue et qui souhaitent poursuivre des études, doivent être accompagnés dans leur projet professionnel par l'entreprise.

Ils peuvent ainsi bénéficier :

- d'un accompagnement dans ou hors entreprise ;
- d'un bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences, de *VAE* sont pris en charge par l'OPACIF.

### TITRE IV

## SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La formation professionnelle est la résultante d'une identification de besoins en compétences.

A ce titre, les textes de lois et les accords nationaux interprofessionnels ont instauré tout un ensemble d'entretiens de la compétence. Les signataires du présent accord réitèrent leur attachement à la mise en œuvre de ces entretiens en entreprise.

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

#### *Entretien professionnel*

##### 1.1. Principes

Les signataires du présent accord rappellent que la *CCN* et plus particulièrement son article 29 vise dans sa rédaction la prise en compte des souhaits du salarié en matière de formation exprimés lors de l'entretien périodique.

L'évolution de la législation conduit à compléter ce dispositif.

Compte tenu des organisations spécifiques, diverses et variées des entreprises, les signataires s'accordent pour joindre les deux démarches, dont les objets sont bien distincts, au cours d'un seul et même entretien.

Toutefois, à l'occasion de circonstances particulières et spécifiques prévues dans l'accord égalité, mixité, diversité, et après accord du salarié et de son responsable hiérarchique, il peut être dérogé à cette règle pour disjoindre les deux.

##### 1.2. Mise en œuvre au niveau des entreprises

Sans préjudice des organisations en place dans les sociétés adhérentes au *SNSA* et de celles qui pourront y être adoptées en vue de répondre aux caractéristiques propres à chaque société, les entretiens portant sur les souhaits de formation doivent aborder notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- les conditions de réalisation de ces actions ;
- les modalités pratiques de mise en œuvre du *DIF* ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation ;
- l'identification du ou des dispositifs possibles à partir des objectifs retenus.

Au terme de l'entretien périodique incluant l'entretien professionnel ou selon les cas ayant eu lieu séparément, le salarié est informé de façon précise et personnalisée des conclusions de ceux-ci.

Pour ce qui concerne l'entretien professionnel, le salarié qui évoque des raisons circonstanciées, a la possibilité d'être reçu par le responsable hiérarchique supérieur ou le cas échéant par le responsable des ressources humaines.

Le comité d'entreprise est informé annuellement des grandes tendances qui se dessinent au cours des entretiens en matière de souhaits de formation.

Chaque entreprise doit sensibiliser et accompagner son personnel encadrant dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Il est rappelé que la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994 prévoit dans son article 29, paragraphe b, que les besoins en formation de l'encadrement à la conduite des entretiens individuels sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

Il est instauré dans les entreprises d'au moins 50 salariés un entretien professionnel pour tout salarié dans l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire afin de l'informer de ses droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences et/ou à une action de professionnalisation.

Ce dispositif reste ouvert aux salariés qui n'ont pas pu en bénéficier dans l'année qui a suivi leur 45<sup>e</sup> anniversaire.

Les salariés de plus de 45 ans à la date de signature de l'accord doivent bénéficier de cet entretien. L'initiative de l'entretien incombe à l'employeur dans l'année suivant la signature de l'accord.

## **Article 2**

### *Bilan d'étape professionnel*

Afin d'aider les salariés dans la construction et la sécurisation du parcours professionnel, il est mis en place un bilan d'étape professionnel concernant les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Ce bilan a pour objet d'établir un diagnostic en commun entre le salarié et l'employeur afin d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences.

Le bilan permet également à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Les modalités de mise en œuvre et le financement du bilan d'étape professionnel sont définis dans chaque entreprise de la branche.

## **Article 3**

### *Bilan de compétences*

Tout salarié, sur demande adressée à son employeur, peut bénéficier d'un bilan de compétences, sous réserve d'une ancienneté d'au moins 5 ans consécutifs ou non quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise.

Une priorité supplémentaire sera accordée aux salariés répondant aux critères suivants :

- après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- après 10 ans passés au même poste dans l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et, à la demande du salarié, par le dispositif du *CIF*, celui du *DIF* et/ou par l'*OPCA*.

Le bilan de compétences, qui permet d'analyser les motivations personnelles du salarié et ses aptitudes professionnelles, peut déboucher sur une formation dans le cadre des dispositifs existants.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un congé de bilan de compétences. Il est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat durée déterminée au cours des 12 derniers mois civils.

#### **Article 4**

##### *Validation des acquis de l'expérience*

Les signataires du présent accord rappellent que désormais les diplômes et titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage, par la formation professionnelle ou en tout ou partie par la *VAE*.

Les signataires rappellent également la possibilité d'obtention du congé pour validation des acquis d'une durée de 24 heures.

Les parties signataires s'entendent pour :

- reconnaître l'importance de la *VAE* et promouvoir les actions relatives à la validation de l'expérience qui devient désormais un des outils de sécurisation des parcours professionnels ;
- rappeler que l'expérience correspondant à l'exercice d'une activité professionnelle, continue ou non, pendant une durée d'au moins 3 ans, salariée, non salariée ou bénévole permet au collaborateur de demander la validation des acquis de son expérience. Cette activité doit être en lien avec l'objet de sa demande pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

A l'issue de la *VAE*, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec la direction des ressources humaines.

#### **Article 5**

##### *Contrat de professionnalisation*

###### 5.1. Principes

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée est destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Etabli par écrit, il est déposé auprès de la *DIRECCTE*.

Il est convenu de porter la durée maximale du contrat de professionnalisation à 24 mois, selon les actions de formation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrat de professionnalisation ne peut s'appliquer qu'aux métiers pour lesquels existe une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) reconnu dans le *RNCP*.

###### 5.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi afin de faciliter leur retour vers l'emploi.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de niveau de qualification 6 ou 5 ;
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;

- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ;
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et être en contrat à durée indéterminée au cours des 3 dernières années précédant la signature du contrat.

### 5.3. Rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la *CCN*.

Sous réserve des dispositions légales, les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles seront au minimum les suivants :

- 70 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la *CCN* pour les jeunes âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la *CCN* pour les jeunes âgés de 21 au moins à moins de 26 ans ;
- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la *CCN* pour les salariés âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations des salariés de 26 ans et plus devront tenir compte du niveau de la formation suivie par le salarié.

Par « poste occupé », il convient d'entendre le poste dans lequel se déroule la formation.

Ces rémunérations minimales de branche peuvent faire l'objet d'une revalorisation par voie d'accord d'entreprise.

### 5.4. Durée et modalités de la formation

La durée maximale des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques correspondent au niveau suivant : 40 % de la durée du contrat, sans que la durée de cette action soit inférieure à 150 heures.

## Article 6

### *Période de professionnalisation*

#### 6.1. Principes

Ouverte aux salariés sous CDI déjà présents dans l'entreprise, la période de professionnalisation est destinée à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés.

Les signataires du présent texte s'accordent pour attribuer aux périodes de professionnalisation des objectifs découlant des orientations générales et des axes prioritaires de formation listés dans l'article 1<sup>er</sup> du titre II « Acteurs et priorités de la branche assistance » du présent accord.

Les périodes de professionnalisation s'effectuent sur le temps de travail, sauf demande écrite contraire du salarié conformément à la réglementation.

#### 6.2. Publics prioritaires

Sont concernés par la période de professionnalisation, sans qu'il y ait un ordre de priorité dans l'énumération ci-après, les salariés :

a) Dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

b) S'engageant dans une formation destinée à préparer un projet professionnel au sein de l'entreprise, en accord avec celle-ci. Le projet professionnel fera l'objet d'une formalisation conjointe. Une fois l'action de formation dispensée et au plus tard 3 mois après, un entretien de suivi aura lieu dont l'objectif est l'aide à la mise en place du projet professionnel ;

c) Femmes ou hommes souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise, ou après 10 ans passés au même poste dans l'entreprise ;

d) Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

e) Reprenant leur activité professionnelle après un congé parental ;

f) Femmes reprenant leur activité après un congé de maternité ;

g) Travailleurs handicapés ;

h) Reprenant leur activité après un arrêt de travail de longue durée ;

i) S'engageant dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience avec l'accord de l'employeur ;

j) Bénéficiant d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les autres publics, bien que non prioritaires, sont également concernés par la période de professionnalisation.

La validation des acquis de l'expérience peut également être effectuée dans le cadre de la période de professionnalisation.

### 6.3. Mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné aux trois conditions suivantes :

1. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée égale au minimum à 120 heures.

Par exception, ce minimum de 120 heures ne s'applique pas, dans le cadre des actions de validation des acquis de l'expérience, pour les salariés de 45 ans et plus ou encore pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de durée minimale pour intégrer la logique de période de professionnalisation et les entreprises de 50 à 250 salariés doivent mettre en œuvre des actions de formation d'au moins 35 heures pour pouvoir accéder à une période de professionnalisation.

2. Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation n'excède pas 2 % de l'effectif (en nombre de personnes physiques) salarié de l'entreprise ou de l'établissement, ou 2 salariés dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 100.

Toute demande non satisfaite en raison de l'atteinte du seuil restera prioritaire sur une durée de 2 ans.

3. L'*OPCA* dispose des financements suffisants pour prendre en charge dans les conditions déterminées par la *CNPEF*, les actions d'accompagnement et de formation liées à cette période dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 et des décisions du conseil d'administration de l'*OPCA*.

Les durées minimales de périodes de professionnalisation s'entendent par salarié et sur une période de 12 mois calendaires suivant le début de l'action de professionnalisation.

Au terme de cette période, un entretien d'évaluation est organisé par l'entreprise. Les modalités pratiques de cet entretien sont déterminées par chaque société.

## Article 7

### *Accompagnement du tutorat*

#### 7.1. Principes

Les signataires rappellent que le système de tutorat existe dans de nombreuses entreprises de la branche et qu'il est inscrit dans la *CCN*, notamment au travers des dispositions de l'article 67.

Les termes du présent accord sont destinés à renforcer le dispositif du tutorat. Le tuteur doit obligatoirement avoir reçu une formation de tuteur, véritable garantie de la mission, avant d'exercer le tutorat.

Le tutorat doit reposer exclusivement sur le volontariat. Le tuteur doit bénéficier d'un temps disponible pour exercer son tutorat.

Il incombe à chaque entreprise de décliner les modalités concrètes et opérationnelles de ce temps disponible pour exercer les missions de tuteur et plus spécifiquement pour les salariés d'au moins 55 ans.

L'employeur fournit, à l'issue de la formation, une attestation de formation au tutorat.

#### 7.2. Rôle du tuteur

La mission du tuteur est d'accueillir, informer et aider la personne concernée, de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise.

L'entreprise veille avec soin au choix du tuteur et tient compte dans sa charge de travail de la disponibilité exigée par cette mission lorsqu'elle ne fait pas partie intégrante de ses fonctions.

#### 7.3. Mise en œuvre

Chaque entreprise met en œuvre des modalités pratiques de prise en compte et de valorisation du tutorat exercées par les salariés dans le but de parvenir à une reconnaissance de cette activité et ce notamment à l'occasion des entretiens individuels.

Les salariés d'au moins 55 ans, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et, le cas échéant, à une adaptation en conséquence des conditions de travail.

Un rapport sera présenté à la *CNPEF*, en fin d'année, sur l'exercice de la mission de tuteur au sein de la branche.

Au terme de ce rapport elle pourra émettre des recommandations en vue d'améliorer, de développer et de compléter ces pratiques.

## TITRE V

### **MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

#### Utilisation des fonds de la formation professionnelle

Dans le cadre des obligations légales et notamment du code du travail, les sociétés d'assistance d'au moins 10 salariés s'acquittent, auprès de l'*OPCA*, d'un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement est affecté au financement des différents dispositifs de formation suivants :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation ;

- la prise en charge de la formation des tuteurs ;
- l'aide à la fonction de tuteur ;
- le *DIF* prioritaire ;
- d'éventuels autres dispositifs qui y seraient attachés du fait de la loi ou des directives du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (*FPSP*).

## TITRE VI

### DISPOSITIONS DIVERSES

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

##### *Commission de suivi*

Elle est constituée de la délégation patronale (2 membres) et de 2 personnes par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunit une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente, et a pour mission d'examiner un bilan de l'application de l'accord et d'émettre des recommandations visant une bonne information et application du texte par les entreprises.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la *CCN*.

La commission de suivi a pour objectif de fournir une visibilité sur la formation professionnelle et sur son dynamisme au sein de la branche. Pour ce faire, le rapport formation sera complété du nombre de commissions formations qui se seront réunies dans l'année civile.

#### Article 2

##### *Portée juridique*

Comme il est rappelé dans le préambule, cet accord revêt un caractère normatif et s'impose à ce titre aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises de la branche.

#### Article 3

##### *Date d'effet*

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le *SNSA* s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

#### Article 4

##### *Durée*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 5

##### *Communication de l'accord*

Le présent accord est intégré sur le site internet du *SNSA*.

Les entreprises doivent s'assurer de la communication de l'accord à chaque salarié et compléter cette communication d'un courriel destiné à l'ensemble des salariés.

#### Article 6

##### *Dénonciation et révision*

La faculté de dénonciation et/ou de révision s'effectue dans les mêmes conditions qu'à l'article 6 de la *CCN*.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNSA.

**Syndicats de salariés :**

SNCAPA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC ;

FSPBA CGT.



## ANNEXE

---

### Sigles

ANI : accord national interprofessionnel.  
CCN : convention collective nationale des sociétés d'assistance.  
CDD : contrat à durée déterminée.  
CIF : congé individuel de formation.  
CNPEF : commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation.  
DIF : droit individuel à la formation.  
DIRECCTE : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.  
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.  
GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.  
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.  
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.  
SNSA : syndicat national des sociétés d'assistance.  
TPE-PME : très petites entreprises - petites et moyennes entreprises.  
VAE : validation des acquis de l'expérience.

### Socle de compétence

Capacité à travailler en équipe, l'informatique et la bureautique, la pratique d'une langue étrangère.

### Niveau de qualification dans le monde professionnel

Niveau VI : sans diplôme ou brevet des collèges.  
Niveau V : CAP ou BEP.  
Niveau IV : baccalauréat général, technologique ou professionnel.  
Niveau III : diplômes de niveau bac + 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...).

Niveaux II : diplômes de second (licence ou master 1) cycle universitaire.

Niveaux I : diplômes de troisième (master 2, doctorat) cycle universitaire ou diplômes de grande école.

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE  
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2011

RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1250643M

IDCC : 567

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif à des prestations frais de santé, complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale.

Ce régime, par la mutualisation des risques frais de santé, répond à l'objectif de permettre l'accès aux mêmes garanties collectives, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective BJOC et leurs salariés au meilleur rapport coût-prestations sans considération notamment d'âge ou d'état de santé.

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

*Champ d'application*

Le présent accord peut s'appliquer aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective BJOC.

**Article 2**

*Adhésion et affiliation*

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> peuvent affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné par la signature d'un bulletin d'affiliation spécifique.

Dès lors que l'adhésion au régime est engagée, ce régime s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.

Ces salariés seront affiliés individuellement au régime et se verront remettre une carte d'adhérent donnant droit au tiers payant. Pendant toute la durée de l'adhésion de l'entreprise, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime conventionnel.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires*

#### 3.1. Salariés

Le présent accord institue un régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

#### 3.2. Ayants droit

Le présent régime permet l'affiliation des ayants droit. Celle-ci est facultative et laissée à l'appréciation de chaque salarié. Par ayants droit, il faut entendre :

- le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubin ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
- un adulte handicapé à charge de ses parents est considéré comme un enfant à charge.

#### 3.3. Anciens salariés

Dans le cadre de la sécurisation de la protection sociale tout au long du parcours professionnel des salariés au sein des branches signataires, et conformément aux dispositions de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés cessant momentanément ou définitivement leur activité, désireux de continuer à bénéficier des garanties du régime obligatoire frais de santé pourront le faire dans le cadre du régime d'accueil mis en place, sous réserve qu'ils aient antérieurement à la date de rupture du contrat de travail été affilié au régime. En contrepartie, une cotisation spécifique financée uniquement par l'adhérent est appelée.

Sont concernés :

- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu ;
- les ayants droit des adhérents décédés ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois dans les cas suivants :
  - congé sabbatique ;
  - congé parental d'éducation ;
  - congé sans solde ;
  - congé pour création d'entreprise ;
- les salariés de la profession ayant obtenu la liquidation de leur pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiaires d'une retraite anticipée ;
- les conjoints, eux-mêmes retraités ou préretraités.

La demande de couverture doit être faite par écrit, au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou du décès, ou dans le mois qui suit la suspension du contrat de travail.

## **Article 4**

### *Portabilité des droits*

#### 4.1. Bénéficiaires du maintien

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou cesse, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties frais de santé.

Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

#### 4.2. Garanties maintenues

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime frais de santé au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

#### 4.3. Durée du maintien

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée de la dernière période travaillée chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le maintien des garanties frais de santé complémentaire frais peut cesser à la demande du salarié par l'envoi d'un courrier recommandé à son ancien employeur 10 jours minimum avant la fin du mois en cours.

#### 4.4. Financement du maintien de la garantie frais de santé

Le maintien du bénéfice des garanties frais de santé complémentaires, aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre d'un cofinancement de la garantie entre le salarié et son employeur.

### Article 5

#### *Garanties*

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

En application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) pour les garanties assises sur le tarif de convention (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR). Pour le ticket modérateur (TM), la nouvelle expression est : BR moins MR (montant remboursé par la sécurité sociale).

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1<sup>er</sup> août 2007 paru au *Journal officiel* le 3 août 2007, le régime :

1. Ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2007) ;
- la participation forfaitaire de 1 € ;
- les franchises annuelles laissées à la charge de l'assuré pour les frais relatifs à certains médicaments (0,50 €), aux actes paramédicaux à l'exclusion des actes pratiqués au cours d'une hospitalisation (0,50 €) et à certains transports sanitaires, en ambulance comme en taxi à l'exception des transports d'urgence (2 €) : ces nouveaux prélèvements ont été voté définitivement au Parlement le 23 novembre pour une mise en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Le montant de ces trois franchises est plafonné à 50 € par an et par personne. Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 précise les modalités pratiques de cette nouvelle mesure ;

2. Prend en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale est prise en charge dans la mesure où la sécurité sociale la prend en charge dans le cadre d'une consultation en dehors du parcours de soins ;

- la franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient égal ou supérieur à 50, soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 € (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).

Sont couverts, pendant la période durant laquelle le bénéficiaire adhère au régime, tous les actes et frais courants ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail, maladies professionnelles » et « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels réellement engagés et dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention de la sécurité sociale du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les prestations mentionnées sont dues au titre des actes de santé prescrits et des frais correspondants engagés.

#### Montants des frais réels retenus

Les montants des frais réellement engagés retenus sont égaux :

- aux montants indiqués sur les décomptes originaux de remboursements de la sécurité sociale ;
- à défaut, aux montants indiqués par le praticien sur la feuille de soins destinée à la sécurité sociale ;
- à défaut, aux montants résultant de l'application de la base de remboursement de la sécurité sociale.

#### Calcul des prestations en secteur non conventionné

Pour le calcul des prestations du secteur non conventionné, l'institution reconstituera la base de remboursement conventionnel et/ou le remboursement théorique de la sécurité sociale. L'institution calculera les prestations complémentaires sur la base de cette reconstitution.

#### Disposition spéciale pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Si le présent contrat est souscrit au profit de salariés relevant du régime local Alsace-Moselle, la mutuelle tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

### Article 6

#### *Cotisation et répartition*

La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est exprimée comme suit :

- par adulte couvert : 40,30 € ;
- par enfant couvert (gratuité dès le 3<sup>e</sup> enfant) : 21,10 €.

Les cotisations sont maintenues pendant 2 ans à compter de la date d'effet de l'accord excepté en cas d'évolution de la réglementation (relative à la sécurité sociale notamment) et à la fiscalité.

Au-delà, la cotisation sera réexaminée par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, d'une part, et de l'évolution des dépenses de santé, d'autre part.

En tout état de cause, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié sur la cotisation adulte du salarié seul.

Pour la cotisation des enfants et conjoints, la répartition se fera par décision unilatérale, referendum ou accord collectif.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 14 du présent avenant dans le premier mois qui suit le trimestre écoulé.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-4 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

## **Article 7**

### *Règlement des prestations*

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat de garanties collectives signés avec la commission paritaire et repris dans les bulletins d'adhésion remis à l'entreprise ainsi que la notice d'information remise aux salariés.

## **Article 8**

### *Tiers payant*

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte personnelle permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

Lors du départ définitif du salarié (démission, licenciement, retraite...), l'entreprise adhérente s'engage, si la carte santé est en cours de validité, à en assurer la restitution auprès de l'organisme assureur.

## **Article 9**

### *Limite des garanties*

Ne donnent pas lieu à remboursement les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
- engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues au présent avenant ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base ;
- au titre de la législation sur les pensions militaires ;
- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique.

## **Article 10**

### *Plafond des remboursements*

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à charge du salarié après participation de la sécurité sociale et, éventuellement, celle d'un autre organisme complémentaire.

## **Article 11**

### *Cessation des garanties*

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

En cas de cessation des garanties, le salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à son intention en tant qu'ancien salarié et dont les conditions en vigueur peuvent être communiquées sur simple demande et lui sont envoyées systématiquement lors de son départ par l'organisme assureur.

Sous réserve que la demande d'adhésion individuelle à ces garanties soit formulée dans un délai de 6 mois à compter de la radiation au présent régime, il ne sera pas fait application de période probatoire et ne sera pas exigé de formalités médicales.

## **Article 12**

### *Suspension des garanties*

Les garanties du présent avenant sont suspendues pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail, sauf lorsque le salarié est en congé maladie, accident du travail-accident de trajet, maladies professionnelles et maternité-adoption.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont les périodes de congés sans solde légaux visées par le code du travail ou conventionnelles.

Cependant, le salarié pourra demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

## **Article 13**

### *Prescription des actions*

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées au présent avenant sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

## **Article 14**

### *Recours contre les tiers responsables*

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

## **Article 15**

### *Désignation de l'organisme assureur*

Sont désignées en coassurance les institutions Aprionis prévoyance, institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, et Novalis

prévoyance, institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale, 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

L'apériteur unique est Aprionis prévoyance et sera chargé de la commercialisation et de la gestion des adhésions, cotisations et prestation.

## **Article 16**

### *Suivi et pilotage du régime*

Conformément à l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990, il est établi un compte annuel relatif à l'ensemble des adhésions des entreprises relevant du secteur professionnel de la convention collective BJOC.

A cet effet, la commission paritaire se réunit au moins deux fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

L'organisme assureur s'engage à ce titre à présenter un compte de résultat prévisionnel au mois d'octobre de chaque année et un compte définitif au mois de juin devant la commission paritaire.

## **Article 17**

### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 18**

### *Modalités de dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an.

## **Article 19**

### *Dépôt. – Extension*

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNBIOC ;  
FNAMAC.

### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;  
CGT-FO métallurgie ;  
FCMTM CFE-CGC ;  
CFTC métallurgie ;  
FTM CGT.



## ANNEXE I

### Tableaux des garanties. – Régime de base

Les garanties en pourcentage de la BR sont exprimées sécurité sociale incluse, les garanties en euros sont exprimées en complément (éventuel) de la sécurité sociale.

DÉSIGNATION DES ACTES	PRESTATIONS
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>	
Frais de séjour conventionnés	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux	100 % BR
Chambre particulière	25 €
Forfait hospitalier engagé	100 % FR
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans)	25 €
Transport (accepté sécurité sociale)	100 % BR
<b>Soins courants</b>	
Consultations, visites généralistes	100 % BR
Consultations, visites spécialistes	125 % BR
Radiologie	100 % BR
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes techniques médicaux	125 % BR
<b>Pharmacie</b>	
Vignettes blanches	100 % BR
Vignettes bleues	100 % BR
Vignettes oranges	100 % BR
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	200 % BR
Inlay core et inlay à clavette	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	350 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	Néant
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	Néant
Implants dentaires	325 €

DÉSIGNATION DES ACTES	PRESTATIONS
<b>Optique</b> Verres et monture selon grille jointe Forfait lentilles acceptées Forfait lentilles refusées et jetables Forfait kératochirurgie	Grille 1 350 € 350 € 375 €
<b>Autres frais divers</b> Prothèses auditives Orthopédie Autres prothèses Forfait automédication	100 % BR 100 % BR 100 % BR 50 €
<b>Cure thermique (acceptée sécurité sociale)</b> Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement	100 % BR 100 % BR
<b>Maternité</b> Forfait par enfant déclaré Chambre particulière (6 jours maximum)	50 € 25 €
<b>Actes hors nomenclature</b> Vaccins non remboursés sécurité sociale Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (4 par an)	Oui 25 €
<b>Actes de prévention</b>	Minimum 2 au choix

## ANNEXE II

### Grille optique

GRILLE OPTIQUE	ENFANTS < 18 ANS			GRILLE OPTIQUE	ADULTES		
	Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt ass. (*)	Type de verre	Code LPP	LPP > 18 ans Rbt ass. (*)
<b>Verres simple foyer, sphérique</b>	Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	50 €	Sphère de – 6 à + 6	2203240, 2287916	2,29 € 85 €
	Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	55 €	Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 € 93,50 €
	Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	60 €	Sphère < – 10 ou > + 10	2235776, 2295896	7,62 € 102 €
<b>Verres simple foyer, sphéro-cylindriques</b>	Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	55 €	Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2226412, 2259966	3,66 € 100 €
	Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	60,50 €	Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2254868, 2284527	6,86 € 110 €
	Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	66 €	Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2212976, 2252668	6,25 € 120 €
	Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	71,50 €	Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2288519, 2299523	9,45 € 130 €

GRILLE OPTIQUE		ENFANTS < 18 ANS			GRILLE OPTIQUE	ADULTES		
Type de verre		Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt ass. (*)	Type de verre	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt ass. (*)
<b>Verres multi-focaux ou progressifs sphériques</b>								
Sphère de - 4 à + 4		2264045, 2259245	39,18 €	80 €	Sphère de - 4 à + 4	2290396, 2291183	7,32 €	170 €
Sphère < - 4 ou > + 4		2202452, 2238792	43,30 €	88 €	Sphère < - 4 ou > + 4	2245384, 2295198	10,82 €	187 €
<b>Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques</b>								
Sphère de - 8 à + 8		2240671, 2282221	43,60 €	100 €	Sphère de - 8 à + 8	2227038, 2299180	10,37 €	220 €
Sphère < - 8 ou > + 8		2234239, 2259660	66,62 €	110 €	Sphère < - 8 ou > + 8	2202239, 2252042	24,54 €	242 €
<b>Monture</b>		2210546	30,49 €	80 €	Monture	2223342	2,84 €	100 €
(*) Les remboursements de l'assureur s'entendent en complément de la sécurité sociale.								

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE  
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250646M

IDCC : 567

Entre :

La FNBJOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La CGT-FO métallurgie ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La CFTC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minimaux conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles et de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2011, sont modifiés comme suit à compter du lendemain de l'extension du présent accord (tableau en suivant) :

+ 2,56 % sur le niveau I échelon 1 ;

+ 2,4 % sur les niveaux I échelon 2 à niveau IV échelon 4 ;

+ 2 % sur les niveaux V à VII.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du lendemain de l'extension du présent accord.

## **Salaires minimaux conventionnels pour 151,67 heures mensuelles**

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
4	1 483	1 610	1 907	2 266	2 964	3 867	4 959
3	1 468	1 563	1 777	2 134	2 859	3 488	4 642
2	1 425	1 534	1 680	1 986	2 601	3 180	4 177
1	1 400	1 503	1 631	1 949	2 427	2 986	3 904

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

### **Article 2**

#### *Prime de panier*

La prime de panier est portée à 10 € à compter du lendemain de l'extension du présent accord.

### **Article 3**

#### *Revoyure*

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension.

### **Article 4**

#### *Opposabilité*

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celle prévues par le présent accord.

### **Article 5**

#### *Application de l'accord*

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 6**

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son extension. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 7 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**

**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE  
(Entreprises artisanales)**

**AVENANT N° 47 DU 16 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
(ILE-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1250632M

IDCC : 843

Au terme d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 16 janvier 2012 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2012, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

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

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,04772776 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,9933376.

**Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 est de :

*a) Personnel de fabrication*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,39
160	9,63
170	10,11
175	10,35
185	10,82
190	11,06
195	11,30
240	13,45

b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,39
160	9,63
165	9,87
170	10,11
175	10,35
180	10,58
185	10,82
190	11,06

c) Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,39
160	9,63
170	10,11

### Article 3

Tenant compte des réserves adressées par la direction générale du travail, à l'occasion des précédentes extensions concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les parties – en particulier les organisations patronales – ont mis en œuvre à leur niveau des mesures dont la formalisation par accord national est encore en cours, et dont le projet avait été porté à la connaissance des représentants syndicaux de la région Ile-de-France.

Il s'agit de mesures touchant l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, la rémunération ainsi que le recrutement :

- sensibilisation et diffusion d'informations en ce qui concerne l'interdiction des discriminations et la réduction des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes (documents à afficher ou à diffuser dans l'entreprise, informations périodiques et documentation concernant les dispositifs tendant à la promotion de l'égalité sociale et professionnelle des femmes et des hommes : entretien d'orientation professionnelle à l'issue du congé de maternité ou congé parental d'éducation, congé de paternité, accès aux formations professionnelles favorisant les évolutions-recrutements internes, etc.) ;
- de la gestion ou de l'aide au recrutement de personnel pour les employeurs affiliés aux organisations patronales (service de placement de personnel) selon des critères de sélection construits essentiellement autour de la notion de compétence (offres d'emploi rédigées et gérées de façon non discriminantes) et des modalités de fixation de la rémunération essentiellement liés aux coefficients – exprimant le niveau de qualification, la compétence, l'ancienneté – et facteurs professionnels n'impliquant pas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail et pour une valeur égale, entre les hommes et les femmes et sont tenues de neutraliser les



incidences du congé de maternité ou d'adoption ainsi que du congé parental d'éducation : la rémunération est ainsi majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

#### **Article 4**

Bien que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre entre les femmes et les hommes dans la profession, la part femmes-hommes travaillant à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente. Or, les coefficients les plus faibles se trouvent davantage dans la classification du personnel de vente que du personnel de fabrication.

Il y a lieu de rappeler que les éléments composant la rémunération et les contreparties au temps de travail doivent être établis de la même manière pour le personnel de vente et les autres catégories de personnel (hormis le cas des indemnités de frais professionnels).

Les parties prennent acte que les heures d'équivalences n'existent plus et ne peuvent plus justifier de différence de traitement entre le personnel de vente et le personnel de fabrication depuis l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures pour les petites entreprises (avenant national n° 64 en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002).

Il est rappelé que les périodes d'inaction dans le travail du personnel de vente ne correspondent plus à la réalité du commerce dans la profession depuis des années, que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont majorées de manière constante selon le régime légal des heures supplémentaires (suivant le principe posé à l'article 21 de la convention collective nationale l'usage veut que le déclenchement de leur majoration a suivi l'abaissement de la durée légale du travail à 39 heures puis à 35 heures) et que le régime du repos compensateur est lui-même déterminé par les lois et décret en vigueur (art. 22 modifié par avenant national n° 64 du 14 décembre 2001).

#### **Article 5**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 16 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CPABP 92, 93 et 94 ;

FBP 78, 91 et 95 ;

SPBP Seine-et-Marne.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNTA CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3125

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 1 DU 9 MARS 2012

À L'ACCORD DU 28 JANVIER 1993 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250653M  
IDCC : 1586

**PRÉAMBULE**

L'accord national du 28 janvier 1993 (étendu par arrêté du 8 juin 1993) a pour objet de définir une méthode d'évaluation-classification des postes de travail permettant de positionner tous les emplois dans les entreprises et établissements du secteur des industries charcutières.

Le système repose sur sept critères classants communs à tous les postes. La classification d'un poste résulte de la somme des points correspondant aux degrés attribués à celui-ci pour chacun des critères.

A la suite d'une enquête auprès des entreprises et de trois réunions paritaires en 2011, les signataires ont décidé de clarifier les définitions des critères et de leurs degrés d'application en vue de rendre plus aisée l'utilisation dans les entreprises de la méthode d'évaluation-classification.

Ces modifications tiennent compte du caractère évolutif du contenu de certains emplois.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-7 du code du travail qui prévoit, dans le cadre d'une convention de branche, l'obligation pour les organisations professionnelles et syndicales de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières.

Il est rappelé que la classification s'applique à tous les salariés des entreprises de la branche, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

**Article 2**

*Objet*

Le présent accord a pour objet d'instituer de nouvelles définitions des critères de classifications en vigueur dans la branche professionnelle et de leurs degrés d'application.

Les signataires entendent instaurer un ensemble cohérent, actualisé et durable de classification des emplois. L'accord traduit la volonté des partenaires sociaux de mettre en œuvre une politique volontaire et active en matière d'emplois.

### **Article 3**

#### *Analyse des postes de travail*

Le classement des postes s'effectue à partir d'une analyse <sup>(1)</sup> détaillée préalable du contenu de chaque poste de travail. Cette analyse est réalisée dans le cadre d'un groupe de travail avec un ou plusieurs titulaires du poste et leur encadrement (à l'aide du guide d'entretien joint à l'accord du 28 janvier 1993). Elle s'effectue sous la responsabilité de l'employeur.

La description d'un poste a pour but de décrire sa situation fonctionnelle à travers l'organisation mise en place, les principales tâches du titulaire, ainsi que les niveaux requis pour chacun des sept critères classants retenus paritairement (cf. art. 4) pour évaluer et classer les postes de travail.

Dans toute la mesure du possible, les salariés qui y participent auront une bonne connaissance des postes dans les ateliers de production et des services de l'entreprise et recevront une formation sur le guide d'entretien et l'analyse des postes de travail. Le cas échéant, la direction peut décider de faire appel à un expert extérieur à l'entreprise dans le cadre de cette opération.

L'analyse des postes de travail est réexaminée périodiquement afin de l'adapter, s'il y a lieu, aux situations nouvelles.

### **Article 4**

#### *Définitions des critères*

La méthode d'évaluation-classification des postes annexée à l'accord du 28 janvier 1993 (étendu par arrêté du 8 juin 1993) est composée de quatre parties (chapitres) : mode d'emploi pour l'analyse d'un poste, guide d'entretien, liste des critères, tableaux de calcul des nouveaux coefficients. Une illustration de calcul et un glossaire y sont également joints.

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre intitulé « Liste des critères » :

#### *a) Liste des critères (rappel)*

- critère 1 : exigences de connaissances de base, technicité ;
- critère 2 : exigences de durée nécessaire pour être opérationnel à son poste ;
- critère 3 : exigences d'autonomie ;
- critère 3 *bis* : exigences en complexité ;
- critère 4 : exigences d'encadrement et/ou conseils techniques ;
- critère 5 : exigences d'animation ;
- critère 6 : exigences de contacts extérieurs, circulation d'informations.

Cette liste des critères vise à traiter chaque poste de travail dans l'entreprise afin de l'évaluer et définir un positionnement pour chacun d'entre eux. L'opération de classification a pour objectif d'identifier les contenus des postes et non des personnes.

#### *b) Définitions des critères et de leurs degrés d'application*

##### **Critère 1. – Exigences de connaissances de base, technicité**

Ce qui est connu, ce que l'on sait pour l'avoir appris, que ce soit lors d'un cursus scolaire ou par une expérience professionnelle équivalente.

Ce critère évalue le niveau de connaissances ou d'expérience requis pour l'exercice du poste. Les capacités peuvent être acquises par un diplôme ou par une expérience professionnelle équivalente.

---

(1) Pour aider à cette opération, il est rappelé que des illustrations d'analyses de postes de travail les plus caractéristiques dans la branche figurent en annexe de l'accord du 28 janvier 1993.

Il est mesuré par rapport à un référent « diplôme ».

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
1	Aucune connaissance préalable nécessaire.
2	Savoir lire, écrire, compter. Connaissances de base indispensable acquises dans l'établissement.
3	Niveau de connaissances requis pour le poste : – CAP – BEP ; – niveau V de l'éducation nationale ; – CQP équivalent.
4	Niveau de connaissances requis pour le poste : – brevet professionnel ; – brevet de technicien ; – brevet de maîtrise.
5	Niveau de connaissances requis pour le poste : – Bac enseignement général ; – Bac technique ; – Bac professionnel.
6	Niveau de connaissances requis pour le poste : – Bac + 2 ans (BTS – DUT).
7	Niveau de connaissances requis pour le poste : – Bac + 3 ans (licence) ; – Bac + 4 ans (Master 1) ; – Bac + 5 ans (Master 2).

*NB.* – Des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois.

Critère 2. – Exigences de durée nécessaire pour être opérationnel à son poste

Espace de temps nécessaire à un salarié ayant le niveau de connaissances défini au critère 1 d'être opérationnel dans son poste.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
1	< à 1 mois
2	1 mois à 3 mois
3	4 mois à 6 mois
4	7 mois à 12 mois
5	1 an à 2 ans
6	> 2 ans

*NB 1.* – La notion de « mois » s'entend comme une période de travail effectif.

*NB 2.* – Ce critère n'a rien à avoir avec la période d'essai qui figure dans le contrat de travail.

*NB 3.* – Des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois.

### Critère 3. – Exigences d'autonomie

Autonomie : marge de manœuvre dont dispose le salarié dans une situation de travail. Ce critère est mesuré selon le type d'instructions.

Consigne : instruction formelle et stricte reçue ou mise à disposition afin de réaliser son travail.

Directive : ensemble des instructions reçues par le salarié.

Objectif : but, résultat que l'on veut atteindre.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Reçoit des consignes simples et précises, le plus souvent orales, pour chaque opération. Travail d'exécution sans marge de manœuvre.
1	Reçoit des consignes précises pour la tenue de son poste. Alerte en cas d'anomalie. Travail d'exécution avec une marge de manœuvre réduite.
2	Reçoit des consignes nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires. Démarche pour rechercher des informations complémentaires. Détecte et alerte en cas d'anomalie.
3	Reçoit des directives précises habituellement écrites, choisit parmi des modes opératoires connus pour sélectionner le plus adapté (appréciation personnelle)*. En cas d'anomalie, est capable de proposer une ou des solutions.
4	Agit dans le cadre de directives générales où les détails ne sont pas définis. Peut proposer des modes opératoires et des moyens adaptés, mais ne prend pas seul de décisions, d'application.
5	Participe à l'élaboration des directives à suivre. Dans le cadre de celles-ci, peut prendre seul des décisions de mise en œuvre.
6	Formule des objectifs*, élabore les directives à suivre.
(*) L'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire.	

### Critère 3 bis. – Exigences en complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées, qui supposent réflexion et combinaison de plusieurs moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Travaux simples qui impliquent très peu d'opérations.
1	Travaux nécessitant la mise en œuvre de quelques opérations qui sont connues et variées. Plusieurs informations à sa disposition, la plupart stables.
2	Travaux nécessitant des choix parmi quelques opérations connues pour trouver la plus adaptée. Variations de certaines informations.
3	Travaux nécessitant des choix parmi les modes opératoires pour trouver le plus adapté. Le nombre d'informations à utiliser est important.
4	Travaux nécessitant parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met en œuvre des solutions parfois nouvelles (élaboration de modes opératoires). Les informations varient fréquemment.
5	Travaux nécessitant souvent la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met souvent en œuvre des solutions nouvelles pour atteindre un objectif. Les informations varient et sont très nombreuses.
6	Idem mais dans des situations difficiles mettant en jeu des données nombreuses et complexes, souvent parcellaires ou incertaines.

#### Critère 4. – Exigences d’encadrement et/ou conseils techniques

Action d’encadrer une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique ; action d’assister (en qualité d’expert) une ou plusieurs personnes dans la conduite de leur activité.

Dans les deux cas, il y a la notion d’autorité (c’est-à-dire la capacité d’obliger quelqu’un à faire quelque chose d’une certaine façon) :

- soit hiérarchique (le responsable) ;
- soit technique (l’expert).

Cette expertise technique n’est à considérer que si elle s’exerce à l’intérieur de l’entreprise.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Aucun encadrement ni conseils techniques.
1	Instructions techniques occasionnelles.
2	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des postes dont le coefficient est inférieur ou égal à 165.
3	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des postes dont le coefficient est inférieur ou égal à 195.
4	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des AT ou AM.
5	Donne des instructions techniques à des cadres.

*NB 1.* – Dans la plupart des cas, ce critère inclut les activités d’animation du personnel encadré. A titre d’exemple, s’il est attribué le degré 3 à ce critère pour un poste d’encadrement ou d’expert, il sera attribué à ce poste le degré 0 au critère d’animation.

*NB 2.* – Les degrés 2 et 3 ne tiennent pas compte du nombre de postes encadrés. Il appartient à chaque entreprise ou établissement de déterminer s’il y a lieu la prise en compte de ce facteur.

#### Critère 5. – Exigences d’animation

Action exercée à l’intérieur d’un groupe, sans avoir une autorité hiérarchique, et visant à animer et coordonner les relations entre ses membres, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Pas d’activité d’animation.
1	Occasionnellement/exceptionnellement.
2	Anime un groupe de façon quasi permanente.
3	Coordonne * ou anime ou forme une équipe *, un service * ou un secteur*.
(*) L’astérisque désigne un mot défini dans le glossaire.	

*NB 1.* – Cette animation n’est ni hiérarchique ni technique. Ne la prendre en compte que si elle porte sur du personnel permanent.

*NB 2.* – Ce critère est indépendant du critère encadrement.

#### Critère 6. – Exigences de contacts extérieurs/circulation d’informations

Contacts extérieurs : entrer en rapport, en relation avec quelqu’un d’extérieur à l’entreprise, pendant le temps de travail et pour l’exercice normal de celui-ci.

Circulation d’informations : risque de livrer à l’extérieur, de façon involontaire, des informations confidentielles pouvant porter préjudice à l’entreprise.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE	DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
	Nombre de contacts extérieurs (fournisseurs, clients, administrations...).		Risque de donner des informations à l'extérieur.
0	Quasi nul.	0	Quasi nul.
1	Occasionnel *.	1	Faible ou rare.
2	Moyen.	2	Occasionnel.
3	Quasi permanent.	3	Fort occasionnel ou faible permanent.
4	Fort occasionnel ou permanent.	5	Fort et permanent.
(*) L'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire.			

Additionner les deux degrés.

*NB.* – Si le nombre de contacts extérieurs est très faible, le risque est systématiquement bas (quelle que soit la confidentialité des informations détenues). Si le nombre de contacts extérieurs augmente, le risque peut fluctuer de bas à élevé. Ainsi :

- 0 en nombre de contacts autorise 0 ou 1 en risque ;
- 1 et 2 en nombre de contacts autorisent 0 à 3 en risque ;
- 3 et 4 en nombre de contacts autorisent 0 à 5 en risque.

## **Article 5**

### *Application dans les entreprises*

Les parties se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois. Il est rappelé que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent appliquer cette méthode d'évaluation-classification des postes qui est fondée sur une analyse du contenu des postes. Les signataires de l'accord du 28 janvier 1993 ont accompagné cette méthode par un « guide d'entretien ».

Pour y parvenir, les entreprises peuvent s'aider des illustrations d'analyses de postes les plus caractéristiques dans la branche qui figurent en annexe de l'accord national du 26 janvier 1993.

Une commission de classification composée des organisations syndicales représentatives de salariés, des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est créée au sein de l'entreprise ou de l'établissement afin de s'assurer de la bonne application de la méthode d'analyse des postes. Elle est informée et consultée sur la composition du groupe de travail (art. 3), ses modalités de fonctionnement ainsi que les moyens de consultation et de recours des salariés.

## **Article 6**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée et se substitue aux définitions des critères actuellement en vigueur.

Il y a lieu de noter que le système de calcul des points par critère n'est pas modifié.

## **Article 7**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FICT.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FGTA FO.



Brochure n° 3125

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 9 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

NOR : ASET1250654M

IDCC : 1586

---

Entre :

La FICT,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

**Article 2**

*Barème des salaires minima garantis*

Les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

- a) Une suppression du coefficient 120 sur le barème des minima et de la classification des postes de travail. En conséquence, les salariés ayant ce coefficient seront dorénavant affectés au coefficient 125 ;
- b) Une revalorisation générale du barème de 2 % au 1<sup>er</sup> avril 2012 ;
- c) Il est ajouté une augmentation spécifique de 20 € sur le coefficient 350.

## Barème des salaires minima applicable au 1<sup>er</sup> avril 2012

*(En euros.)*

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel garanti pour 151,67 heures (base 35 heures)
1	125	1 415,85
	130	1 418,46
	135	1 419,50
	140	1 420,84
	145	1 429,44
	150	1 433,71
2	155	1 440,69
	160	1 462,05
	165	1 483,62
	170	1 505,38
	175	1 532,08
	180	1 558,44
	185	1 585,35
	190	1 611,65
3	195	1 640,47
	200	1 686,54
	205	1 703,02
	210	1 719,69
	215	1 738,36
	220	1 767,73
	225	1 796,74
	230	1 825,21
	235	1 854,74
	240	1 883,94
	245	1 913,70
4	250	1 943,70
	255	1 976,35
	260	2 006,71
	265	2 036,65
	270	2 067,00
	275	2 096,97
	280	2 127,85
	285	2 158,61
	290	2 189,11

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel garanti pour 151,67 heures (base 35 heures)
	295	2 219,24
	300	2 249,41
5	305	2 282,27
	310	2 312,81
	315	2 343,15
	320	2 373,89
	325	2 404,42
	330	2 434,74
	335	2 464,89
	340	2 496,40
	345	2 526,73
6	350	2 669,52
	400	2 890,66
	600	4 087,51
	700	4 699,66

### Article 3

Dans le même esprit que les années précédentes, les parties conviennent de faire le point sur la situation du barème au cours de l'une des réunions prévues au 4<sup>e</sup> trimestre si la conjoncture économique l'impose.

### Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

**AVENANT N° 15 DU 14 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : *ASET1250638M*  
IDCC : 1405

Entre :

L'ANEEFEL,

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 14 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Fait à Paris, le 14 février 2012.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## **Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine) applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012**

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 398,37	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 405,00	
110	1 407,00	Employée de bureau, aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1 <sup>er</sup> échelon
115	1 410,00	
120	1 412,00	
125	1 415,00	Cariste 2 <sup>e</sup> échelon, magasinier fournitures
130	1 419,00	
135	1 423,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 439,00	
145	1 455,00	
150	1 473,00	Secrétaire
155	1 491,00	Chef de chaîne
160	1 509,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2 <sup>e</sup> échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 543,00	
180	1 580,00	
190	1 615,00	
200	1 652,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur, mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe
210	1 688,00	Comptable I
220	1 725,00	
230	1 760,00	
240	1 796,00	
250	1 822,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 912,00	Attaché de direction
300	2 002,00	
325	2 094,00	
350	2 184,00	
375	2 275,00	
400	2 365,00	
425	2 456,00	
450	2 584,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II

Brochure n° 3082

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2156. – GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES**

**ACCORD DU 15 MARS 2012**

**RELATIF À LA CRÉATION DE LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

NOR : ASET1250661M

IDCC : 2156

Le présent accord est conclu en application 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 des articles 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011, portant application de ces dispositions pour le FORCO, et 10 des statuts du FORCO, annexés à l'accord précité. Ces dispositions prévoient les règles de création, les prérogatives et les modalités générales de fonctionnement des sections professionnelles paritaires (SPP).

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord du 12 janvier 2005 sur l'accès à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale (CCN) des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000 et de celles de l'accord relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 21 novembre 2001.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires conviennent des dispositions qui suivent :

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

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

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires demandent la création d'une SPP au conseil d'administration du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel la branche a adhéré.

**Missions**

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les orientations, les priorités et les critères de financement, définis par la branche pour la formation professionnelle des salariés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

**Composition et modalités de fonctionnement**

La composition et les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche pour assurer la coordination nécessaire au bon fonctionnement de ces deux instances. Elle se réunit aux mêmes dates.

Il est rappelé que, comme pour la CPNEFP de la branche, chaque organisation syndicale, ainsi que l'UCV, peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants (ou de l'un d'entre eux) et désigner de nouveaux (ou un nouveau) représentants.

## **Article 2**

### *Application, notification, publicité, extension*

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

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 15 mars 2012.

Suivent les signatures des organismes ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UCV.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

Brochure n° 3241

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 19 DU 21 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250630M  
IDCC : 1483

Entre :

La FNH ;

La CNDL,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés »  
sur la base de 151,67 heures mensuelles

*Employés*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 405
2	1 415
3	1 425



CATÉGORIE	MONTANT
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement  
sur la base de 151,67 heures mensuelles

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

*Cadres*

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	3 035
D	3 315

III. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement  
en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

**Article 2**

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

**Article 3**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et

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

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

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

Fait à Paris, le 21 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 53 DU 20 FÉVRIER 2012**  
**MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1250637M

IDCC : 1527

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL minimum brut <sup>(1)</sup>
E1	18 180
E2	18 732
E3	18 875
AM1	19 382
AM2	21 240
C1	22 417
C2	30 176
C3	35 955
C4	40 660
<small>(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.</small>	

**Article 2**

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

### **Article 3**

Il s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2012 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 20 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNIS ;

FNAIM ;

SNPI ;

FSIF.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

ACCORD DU 27 MARS 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250660M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2012 sont inscrits en annexe.

**Article 2**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 27 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des garanties annuelles de rémunération pour l'année 2012

*Ouvriers. – ATAM*

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine)

*(En euros.)*

COEFFICIENT	OUVRIER + ATAM
140	16 791
145	16 809
155	16 824
170	16 892
180	16 919
190	17 010
215	17 420
225	17 727
240	18 425
255	18 836
270	19 489
285	20 739
305	21 858
335	24 247
365	26 086
395	28 274

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

---

**ACCORD DU 27 MARS 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250662M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 4,85 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

## **Article 2**

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 7 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

## **Article 3**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 27 mars 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 4,85 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier	
I	1	140	O1	712,95	679,00				
	2	145	O2	738,41	703,25				
	3	155	O3	789,34	751,75				
II	1	170	P1	865,73	824,50				
	2	180			873,00				
	3	190	P2	967,58	921,50				
III	1	215	P3	1 094,89	1 042,75	AM1	1 042,75	AM1	1 115,74
	2	225			1 091,25				
	3	240	TA1	1 222,20	1 164,00	AM2	1 164,00	AM2	1 245,48
IV	1	255	TA2	1 298,59	1 236,75	AM3	1 236,75	AM3	1 323,32
	2	270	TA3	1 374,98	1 309,50				
	3	285	TA4	1 451,36	1 382,25	AM4	1 382,25	AM4	1 479,01
V	1	305			1 479,25	AM5	1 479,25	AM5	1 582,80
	2	335			1 624,75	AM6	1 624,75	AM6	1 738,48
	3	365			1 770,25	AM7	1 770,25	AM7	1 894,17
	3	395			1 915,75	AM7	1 915,75	AM7	2 049,85

Brochure n° 3339

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS**  
**DU RÉGIME GÉNÉRAL**  
**DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

---

AVENANT DU 9 MARS 2012  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250633M  
IDCC : 2603

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 15, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 25,20 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 50,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 50,40 €.

**Article 2**

En application de l'article 15, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburants » et « entretien de

véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

NOMBRE de kilomètres parcourus dans l'année civile	VÉHICULE automobile de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE automobile de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE automobile de 8, 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,54 €/km	0,66 €/km	0,74 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,39 €/km	0,55 €/km	0,57 €/km

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**AVENANT DU 9 MARS 2012  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250641M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 26 juin 1990 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 25,20 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 50,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 50,40 €.

## Article 2

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 26 juin 1990, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE automobile de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE automobile de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE automobile de 8, 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,54 €/km	0,66 €/km	0,74 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,39 €/km	0,55 €/km	0,57 €/km

## Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord du 26 juin 1990, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm <sup>3</sup> )	CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )
0,23 €/km	0,17 €/km	0,14 €/km

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**ACCORD DU 9 MARS 2012**  
**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250636M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 16,63 € par jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

AVENANT DU 9 MARS 2012  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250640M

IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 22,12 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 44,24 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 44,24 €.

## Article 2

En application de l'article 6 du protocole d'accord conclu le 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburant » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

NOMBRE de kilomètres parcourus dans l'année civile	VÉHICULE automobile de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE automobile de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE automobile de 8, 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,54 €/km	0,66 €/km	0,74 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,39 €/km	0,55 €/km	0,57 €/km

## Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord conclu le 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburant » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm <sup>3</sup> )	CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )
0,23 € / km	0,17 € / km	0,14 € / km

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**ACCORD DU 9 MARS 2012**  
**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250634M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 16,63 € par jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

ACCORD DU 9 MARS 2012  
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1250635M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application des articles 1<sup>er</sup> des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minima et maxima de l'indemnité sont portés respectivement à 33,77 € et 137,14 € par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**AVENANT DU 9 MARS 2012**  
**RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE**

NOR : ASET1250639M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,26 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

AVENANT DU 9 MARS 2012  
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS POUR L'ACHAT  
DE VÉHICULES À MOTEUR  
NOR : ASET1250659M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », les montants maxima des prêts sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

- véhicule automobile : 7 496,14 € ;
- motocyclette : 1 804,24 € ;
- vélomoteur : 681,52 € ;
- cyclomoteur : 340,85 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté,

compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », à 4 940,61 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

---

**AVENANT DU 9 MARS 2012**  
**RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS POUR L'ACHAT**  
**DE VÉHICULES AUTOMOBILES**

NOR : ASET1250658M  
IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1<sup>er</sup> des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », le montant du prêt est porté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à une limite maximum de 7 496,14 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 4 940,61 €.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 65 DU 7 FÉVRIER 2012**

**RELATIF AU CQP « TECHNICIEN SPORTIF DE RUGBY À XV »**

NOR : ASET1250642M

IDCC : 2511

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

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2.  Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
UNSA.



Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 66 DU 7 FÉVRIER 2012**

**RELATIF AUX ABSENCES LIÉES AU MANDAT SYNDICAL**

NOR : ASET1250644M

IDCC : 2511

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

Le titre de l'article 3.1.3.1 de la convention collective nationale du sport est remplacé par :  
« Absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire ».

**Article 2**

L'article 3.1.3.1 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Les absences suivantes, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et la date des réunions et par un mandat d'une des organisations syndicales représentatives de la branche, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national au titre de la convention collective nationale du sport ;
- participation aux jurys des certifications portées par la convention collective nationale du sport. »

**Article 3**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 67 DU 7 FÉVRIER 2012  
RELATIF AU CQP « ANIMATEUR HOCKEY SUR GLACE »**

NOR : ASET1250645M

IDCC : 2511

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

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du CQP « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ;</li><li>– et de public adulte loisir.</li></ul> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 68 DU 7 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AU CQP « GUIDE DE VÉHICULES TERRESTRES MOTORISÉS »**

NOR : ASET1250647M  
IDCC : 2511

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

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes qui remplacent intégralement l'avenant n° 15 à la convention collective nationale du sport :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option "quad" » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ».</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus.</p> <p>Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option "moto verte" » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette.</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus.</p> <p>Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

## Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

COSMOS ;  
CNEA.

### Syndicats de salariés :

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
FNASS ;  
UNSA.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 69 DU 7 FÉVRIER 2012**

**RELATIF À LA PRÉSENTATION DES COMPTES PRÉVOYANCE**

NOR : *ASET1250652M*

IDCC : 2511

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

Dans l'article 10.10 de la convention collective nationale du sport, les termes « 1<sup>er</sup> août » sont remplacés par « 15 juin ».

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 70 DU 7 FÉVRIER 2012  
RELATIF AU CQP « PLIEUR DE PARACHUTE DE SECOURS »**

NOR : ASET1250655M

IDCC : 2511

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

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Plieur de parachute de secours	Le titulaire du CQP « Plieur de parachute de secours » option réparateur est classé au groupe 3	Le plieur de parachute de secours plie, assemble, démonte et démêle les parachutes de secours dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.  Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Qualification complémentaire : réparateur	Le titulaire du CQP « Plieur de parachute de secours » option réparateur est classé au groupe 3	Le réparateur de parachute répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.



Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 71 DU 7 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AU CQP « OPÉRATEUR VIDÉO/PHOTO PARACHUTISME »**

NOR : ASET1250656M  
IDCC : 2511

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

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Opérateur vidéo/photo parachutisme	Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo / photo parachutisme » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;  
CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CGT-FO ;

CFE-CGC ;  
UNSA.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 72 DU 7 FÉVRIER 2012  
RELATIF AU CQP « MONITEUR DE CANOË-KAYAK »**

NOR : ASET1250657M  
IDCC : 2511

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

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme - mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	<p>Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public.</p> <p>Ses limites de prérogatives sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ;</li> <li>– pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ;</li> <li>– pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi.</li> </ul> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).</p>

## Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNASS.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120190-000512

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---