

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/23 DU 30 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, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>307</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/23

#### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....</b>	4
<b>Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 42 du 4 avril 2012 relatif à la commission paritaire professionnelle .....</b>	5
<b>Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM et cadres]) : accord du 7 février 2012 relatif au bonus exceptionnel sur les salaires .....</b>	10
<b>Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM et cadres]) : accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012.....</b>	13
<b>Commissaires-priseurs judiciaires : avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié.....</b>	21
<b>Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant n° 8 du 23 novembre 2011 relatif à l'actualisation de la convention .....</b>	22
<b>Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant n° 9 du 24 janvier 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	65
<b>Edition : accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	67
<b>Electricques et gazières (industries) : avenant du 11 avril 2012 à l'accord du 16 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....</b>	94
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima .....</b>	128
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention.....</b>	129
<b>Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 6 avril 2012 relatif aux salaires et aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ....</b>	130
<b>Métallurgie (Calvados) : accord du 5 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012.....</b>	137
<b>Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 24 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 .....</b>	140
<b>Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 10 avril 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012 .....</b>	147

<b>Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) :</b> accord du 10 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012 .....	149
<b>Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) :</b> accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....	152
<b>Métallurgie (Vaucluse) :</b> avenant n° 63 du 15 mars 2012 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels pour l'année 2012 .....	156
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> avenant n° 1 du 7 juillet 2011 à l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des fonds pour la formation professionnelle continue.....	159
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> accord du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	162
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012 .....	183
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) :</b> accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	188
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) :</b> accord du 20 mars 2012 relatif à la formation professionnelle .....	195
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, employés et cadres) :</b> accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2012 .....	199
<b>Restauration rapide :</b> accord du 3 février 2012 relatif au régime complémentaire de frais de santé.....	204
<b>Retraite complémentaire (institutions) :</b> accord du 22 mars 2012 relatif à la diversité et à l'égalité des chances .....	212
<b>Retraite complémentaire (institutions) :</b> avenant n° 15 du 22 mars 2012 à la convention .	225
<b>Spectacles vivants (théâtres privés) :</b> accord du 28 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 <sup>er</sup> avril 2012.....	227
<b>Transport aérien (personnel au sol et navigant technique) :</b> avenant du 27 mars 2012 à l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle .....	230
<b>Transport aérien (personnel au sol) :</b> avenant du 27 mars 2012 relatif à la recodification du code du travail .....	277

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

AVENANT N° 1 DU 8 FÉVRIER 2012  
À L'ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2010 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL  
NOR : ASET1250750M

**PRÉAMBULE**

Par le présent avenant, les signataires ont souhaité prendre en considération le contenu de l'arrêté du 29 décembre 2011 portant extension de l'accord national du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

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

*Précisions*

Dans l'article 1.3 (2<sup>e</sup> tiret) et dans l'article 1.4 (dernier tiret) après le mot « représentatives » sont rajoutés les mots « dans la branche du négoce de l'ameublement ».

**Article 2**

*Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

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

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNAEM.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILES**

---

AVENANT N° 42 DU 4 AVRIL 2012  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1250765M  
IDCC : 1951

Annule et remplace le titre XIII.

« Article 13.1

Selon que la commission paritaire professionnelle nationale se réunit en commission d'interprétation, de conciliation, d'actions sociales et culturelles, celle-ci aura les attributions suivantes.

1. En matière d'examen et de validation des accords  
conclus selon les dispositions de l'article 2.5

Lorsque la commission est saisie d'une demande de validation d'un accord négocié par un délégué du personnel mandaté, la commission se réunit en formation restreinte composée du collège des désignés des organisations syndicales nationalement représentatives, ainsi que du collège des employeurs désigné par les chambres syndicales.

Pour qu'un texte soit validé, celui-ci doit recueillir la majorité des voix. Deux voix au moins du collège salariés et une voix du collège employeurs doivent approuver la validité de cet accord.

2. En matière d'actions sociales et culturelles

La commission, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent, met en œuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432-2 à R. 432-7 du code du travail.

3. En matière d'interprétation

- a) Application des textes conventionnels, législatifs ou réglementaires.
- b) Etude des difficultés d'application des textes dans leur mise en œuvre et des moyens de les résoudre.

4. En matière de conciliation

- a) Différends, d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

La commission entend séparément chaque partie au litige, demande toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission statue en dehors des parties au litige. Elle rend un avis.



A défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours prud'homal ou judiciaire.

#### Article 13.2

La commission paritaire professionnelle nationale est composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Chacun des collèges est composé d'un maximum de 5 membres. Chaque organisation syndicale nationale de la branche désigne son représentant et le collège employeur désigne les siens. Cette désignation est adressée par lettre recommandée au président de la commission paritaire.

Le collège des employeurs et des salariés est composé d'un nombre équivalent de membres désignés, dans le respect du paritarisme.

#### Article 13.3

La commission se réunit en séance ordinaire en tant que de besoin pour statuer sur les problèmes d'interprétation des textes qui lui sont soumis.

La demande d'interprétation est traitée prioritairement dans l'ordre du jour.

La commission est convoquée, avec un ordre du jour à siéger lors de la réunion de la commission paritaire suivant la saisine, en matière de conflit collectif ou individuel.

La commission est convoquée en séance extraordinaire dans le plus bref délai, et au plus tard dans les 8 jours, lorsqu'elle est saisie à l'occasion d'un conflit présentant, pour l'une des parties, un caractère de gravité ou d'urgence.

Le secrétariat de la commission est assuré par un membre du collège employeur.

#### Article 13.4

La commission paritaire professionnelle nationale est saisie par :

- le salarié ou l'employeur du cabinet ou de l'entreprise d'expertises ;
- l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs pour les questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes.

La demande est introduite par lettre recommandée, laquelle expose succinctement la nature du point d'interprétation ou l'objet du litige.

La demande est accompagnée par une note sur la demande d'interprétation ou de pièces venant à l'appui de l'exposé du litige.

Les demandes de saisine sont transmises, dès réception, aux membres de la commission.

#### Article 13.5

En matière d'application des textes conventionnels, la commission paritaire professionnelle nationale a une action :

- par l'émission d'avis d'interprétation ;
- par l'émission d'avis de conciliation.

L'avis d'interprétation a valeur contractuelle. Il est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au conseil de prud'hommes. Il est annexé sous le texte conventionnel qu'il a pour objet d'interpréter.

Lorsque cet avis rendu a été négocié en commission composée paritairement des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche, l'extension de cet avis peut être demandée.

L'avis de conciliation est transmis aux parties. Il est publié dans le *Bulletin officiel* des textes conventionnels.

#### Article 13.6

Tout accord, tout avis d'interprétation d'un texte conventionnel, législatif ou réglementaire, fait l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le code du travail.

La motivation du texte publié par la commission est présentée sous forme de considérant.

Il rappelle le texte ou l'objet du litige et tranche par une décision sous forme d'article.

L'avis de conciliation est publié au *Bulletin officiel* des textes conventionnels.

Lorsque la commission paritaire professionnelle nationale traite un point en matière de délégation du personnel, un relevé de décisions est communiqué aux salariés et cabinets concernés.

Les relevés de décisions sont archivés au secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale.

#### Article 13.7

Les membres des commissions, salariés d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission.

L'information de l'employeur, lorsque cette réunion a un caractère exceptionnel ou d'urgence, doit être effectuée avant la date de la réunion.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est retransmis aux cabinets ou entreprises d'expertises.

Le temps de présence aux réunions préparatoires et plénières ainsi que le trajet sont considérés comme temps de travail.

Les remboursements des pertes de salaire et des frais afférents sont remboursés sur justificatif par le fonds mutualisé (titre XIV de la présente convention).

#### Article 13.8

Pour assurer le suivi de l'action sociale et culturelle, il est constitué au sein de la commission paritaire professionnelle une association, dénommée APASEA, dont les pouvoirs et attributions sont fixés par le titre XIV de la présente convention.

#### Article 13.9

La contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles est fixée forfaitairement pour chaque salarié et par chaque cabinet ou entreprise d'expertises, à hauteur d'un montant de 0,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence.

Cette contribution est due :

1. Pour tous les salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises en automobiles sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité d'expertises soit opposable au paiement ;
2. Par toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, exerçant l'activité d'expertise en automobiles quel que soit le statut juridique sous lequel est exercée l'activité d'expertise.

Les modalités de recouvrement et d'utilisation des fonds collectés au titre de cette contribution de fonctionnement sont déterminées par le règlement intérieur du comité d'actions sociales et culturelles.

En tout état de cause, les cabinets ou entreprises d'expertises entrant dans le champ d'application de la convention nationale doivent s'acquitter de cette obligation selon une procédure de collecte, déterminée par les signataires de la convention collective.

Une indemnité annuelle, fractionnable, pour couvrir les frais de leurs représentants est versée aux organisations syndicales participant à l'administration, la gestion et le fonctionnement du comité paritaire de gestion permanent de la commission sociale.

Dans le cas où l'entreprise se doit de mettre en place un comité d'entreprise conformément à la législation en la matière, elle peut s'exonérer de la contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles à deux conditions :

- la production du ou des Cerfa des élections des membres du comité d'entreprise ;
- l'extrait du procès-verbal de la constitution du bureau du comité d'entreprise.

Cette exonération n'est pas mécanique. Le comité d'entreprise peut décider de continuer à bénéficier des avantages sociaux octroyés par l'APASEA, auquel cas, la contribution précitée au premier alinéa et suivant de cet article sera totalement due. Mais dans ce cas, il conviendra de fournir un extrait du procès-verbal signé par le secrétaire et le président du comité d'entreprise le stipulant.

Si le comité d'entreprise décide de ne pas bénéficier des avantages sociaux et culturels de l'APASEA, l'employeur devra verser au comité d'entreprise une contribution annuelle qui ne saurait être inférieure à 0,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence. Cette contribution est destinée à financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. Elle s'ajoute par conséquent au 0,2 % réglementaire pour le budget de fonctionnement.

#### Article 13.10

L'APASEA établit un rapport moral et un bilan annuel d'activité, lesquels sont diffusés aux cabinets ou entreprises d'expertises et aux salariés, à leur demande.

#### Article 13.11

Les représentants désignés des employeurs et des salariés, membres de l'APASEA, bénéficient d'une autorisation d'absence pour assurer le suivi des actions engagées par l'APASEA.

Le temps de présence aux réunions et leur préparation sont rémunérés comme temps de travail par le cabinet ou l'entreprise d'expertises ou par l'organisation syndicale, lesquels sont remboursés, sur justificatif original, par le fonds d'actions sociales et culturelles. Deux heures sont allouées pour le temps de préparation.

L'information de l'employeur doit être effectuée par le secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale 1 mois au moins avant la date pour les réunions plénières statutaires et 8 jours avant la date pour les réunions ayant un caractère d'urgence et d'exception.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les membres de l'APASEA pour participer aux préparations et réunions sont remboursés, tels que définis au titre XIV de la présente convention, par le fonds d'actions sociales et culturelles.

#### Article 13.12

La commission paritaire professionnelle est saisie par :

- le salarié ou l'employeur ;
- l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs.

La demande est introduite par courrier simple. Celle-ci doit être consignée sur un registre, quel qu'en soit le mode de transmission. Elle expose succinctement l'objet de la requête. Elle peut être accompagnée de pièces venant à l'appui de la requête.

Les demandes de saisine sont transmises dès réception aux membres de la commission. »

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

ANEA.

**Syndicats de salariés :**

FBA CFDT ;

FNSM CFTC ;

CFE-CGC assurances ;

FSE CGT.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
**(La Réunion)**  
**(12 juillet 1971)**

(Etendue par arrêté du 23 août 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

**Convention collective départementale**

**IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Ingénieurs assimilés et cadres**  
**(La Réunion)**  
**(9 mai 1974)**

(Etendue par arrêté du 4 août 1975,  
*Journal officiel* du 15 août 1975)

---

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Ouvriers**  
**(La Réunion)**  
**(13 mai 2004)**

(Etendue par arrêté du 13 décembre 2004,  
*Journal officiel* du 26 décembre 2004)

---

**ACCORD DU 7 FÉVRIER 2012**

**RELATIF AU BONUS EXCEPTIONNEL SUR LES SALAIRES**

NOR : ASET1250747M

IDCC : 627, 771, 2389

---

**PRÉAMBULE**

Etant rappelé que,

Un accord de branche en date du 24 juin 2009, signé par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics de La Réunion et étendu par arrêté ministériel en date du 10 novembre 2009, stipule que les salaires minima conventionnels des ouvriers, des ETAM et des cadres du BTP de La Réunion rémunérés à hauteur desdits minima, sont affectés d'un bonus selon des conditions précisées dans l'accord. Ce même accord précise que, conformément aux dispositions de l'article 3 de la LODEOM, loi n° 2009-594 adoptée le 13 mai 2009 et promulguée le 27 mai 2009, le bonus exceptionnel accordé est exonéré de toutes charges sociales, sauf CSG, CRDS et forfait social, et ce jusqu'au 31 décembre 2011.

La loi de finances pour 2012, dans son article 60, prolonge de 1 an le délai pendant lequel les employeurs ultramarins peuvent bénéficier du dispositif initialement prévu par la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer et verser un bonus exceptionnel assorti d'un régime social favorable. La loi de finances rectificative pour 2011 (loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011, article 95) prévoit en outre une prorogation du dispositif d'exonération et un assouplissement des règles de mise en place de celui-ci en ouvrant la possibilité de prolonger le versement de ce bonus en application d'un accord de branche ou d'entreprise.

Une circulaire interministérielle n° DSS/5B/DéGéOM/2012/49 du 30 janvier 2012 précise en outre que la durée de la prorogation « court à compter de la date de versement prévue par l'accord qui a instauré le versement de ce bonus ou, à défaut, de la date de conclusion de cet accord. Dans la mesure où ce dernier doit obligatoirement avoir été conclu en 2009, la durée totale court donc au plus tard jusqu'au 31 décembre 2013 ».

Les organisations professionnelles du BTP et les organisations syndicales représentatives pour le secteur du bâtiment et des travaux publics à La Réunion conviennent de ce qui suit :

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

En application des dispositions rappelées ci-dessus, permettant aux employeurs et aux salariés de continuer à bénéficier du régime social issu des dispositions de l'article 3 de la LODEOM, de l'article 60 de la loi de finances 2012, de l'article 95 de la loi de finances rectificative pour 2011 et de la circulaire interministérielle du 30 janvier 2012 :

- l'alinéa de l'article 4 de l'accord de branche BTP du 24 juin 2009, prévoyant « d'incorporer dans le salaire de base, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2012, tout ou partie du bonus prévu dans cet accord », est abrogé ;
- le bonus exceptionnel affecté aux salaires minima des ouvriers, des ETAM et des cadres du BTP de La Réunion est prorogé, avec les conditions d'exonération de charges relatives à ce dispositif, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 2**

Ce bonus figurera sur une ligne distincte du bulletin de salaire pendant toute la durée d'application des exonérations de charges attachées à ce bonus.

Cette modalité d'application prendra fin à la date d'échéance des exonérations de charges attachées au dispositif d'exonération en vigueur, sauf dispositions légales ou réglementaires permettant de le proroger.

### **Article 3**

Les parties conviennent de se revoir au cours du second semestre 2012, et au plus tard en décembre 2012, afin de s'accorder sur un calendrier et sur les modalités d'incorporation de la totalité de ce bonus dans le salaire minimum conventionnel.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaitent y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 7 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FRBTP ;

CAPEB de la Réunion.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGTR.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
**(La Réunion)**  
**(12 juillet 1971)**

(Etendue par arrêté du 23 août 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

**Convention collective départementale**

**IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Ingénieurs assimilés et cadres**  
**(La Réunion)**  
**(9 mai 1974)**

(Etendue par arrêté du 4 août 1975,  
*Journal officiel* du 15 août 1975)

---

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Ouvriers**  
**(La Réunion)**  
**(13 mai 2004)**

(Etendue par arrêté du 13 décembre 2004,  
*Journal officiel* du 26 décembre 2004)

---

**ACCORD DU 27 MARS 2012**

**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250738M

IDCC : 627, 771, 2389

---

Entre :

La CAPEB Réunion ;

La FRBTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGTR ;

La CGT-FO Réunion ;

La CFTC Réunion ;

La CFE-CGC,

D'autre part,



dans le cadre de la commission mixte paritaire du BTP, présidée par la directrice adjointe du travail, il a été convenu ce qui suit.

A l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 6 mars 2012, sont arrêtées les dispositions suivantes :

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

#### *Ouvriers*

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :  
2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :  
2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 2**

#### *ETAM*

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit : 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 3**

#### *Cadres et IAC*

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit : 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

### **Article 5**

#### *Indemnité de repas ou « prime de panier »*

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion.

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011 sera augmenté de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, date à partir de laquelle l'indemnité de repas sera de 11,39 €.

### **Article 6**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

### **Article 7**

#### *Application*

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Les entreprises justifiant de difficultés de trésorerie disposent d'un délai supplémentaire pour régulariser le versement complet des augmentations au titre des mois de janvier, février et mars 2012. Ce délai ne pourra excéder la date de paye du mois de juin 2012.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 27 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Salaires des ouvriers du BTP (année 2012)

*Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures*

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> août 2011	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2012(*)
Niveau I Ouvriers d'exécution :				
– 1 <sup>er</sup> échelon	102	50	9,49	9,68
– 2 <sup>e</sup> échelon	103	50	9,58	9,77
Niveau II Ouvriers professionnels :				
– 1 <sup>er</sup> échelon	105	50	9,74	9,93
– 2 <sup>e</sup> échelon	112	50	10,28	10,49
– 3 <sup>e</sup> échelon	118	50	10,76	10,98
– 4 <sup>e</sup> échelon	126	50	11,41	11,64
Niveau III Compagnons professionnels :				
– 1 <sup>er</sup> échelon	137	50	12,26	12,51
– 2 <sup>e</sup> échelon	145	60	12,89	13,15
Chefs d'équipes :				
– 3 <sup>e</sup> échelon	159	60	13,99	14,27
Niveau IV Maîtres ouvriers :				
– 1 <sup>er</sup> échelon	173	60	15,09	15,39
– 2 <sup>e</sup> échelon	187	60	16,20	16,52
– 3 <sup>e</sup> échelon	201	60	17,31	17,66
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2012.				

Pour mémoire, prime de panier (personnel non sédentaire, toutes zones) :

- du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012 : 11,17 € ;
- du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 : 11,39 €.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paye sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CGS, de la CRDS et du forfait social.

## ANNEXE II

### Salaires des ouvriers du BTP (année 2012)

*Entreprises dont l'horaire collectif est resté à 39 heures*

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	TAUX horaire au 1 <sup>er</sup> août 2011	TAUX horaire au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 <sup>(1)</sup>	SALAIRE brut mensuel (169 heures y compris majorations HS <sup>(2)</sup> )	SALAIRE brut (169 heures) au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 plus bonus <sup>(3)</sup>
Niveau I Ouvriers d'exécution :						
– 1 <sup>er</sup> échelon	102	50	9,23	9,41	1 631,06	1 681,06
– 2 <sup>e</sup> échelon	103	50	9,29	9,48	1 643,19	1 693,19
Niveau II Ouvriers professionnels :						
– 1 <sup>er</sup> échelon	105	50	9,35	9,54	1 653,59	1 703,59
– 2 <sup>e</sup> échelon	112	50	9,69	9,88	1 712,53	1 762,53
– 3 <sup>e</sup> échelon	118	50	10,15	10,35	1 794,00	1 844,00
– 4 <sup>e</sup> échelon	126	50	10,74	10,95	1 898,00	1 948,00
Niveau III Compagnons professionnels :						
– 1 <sup>er</sup> échelon	137	50	11,57	11,80	2 045,33	2 095,33
– 2 <sup>e</sup> échelon	145	60	12,14	12,38	2 145,85	2 205,85
Chefs d'équipes :						
– 3 <sup>e</sup> échelon	159	60	13,18	13,44	2 329,58	2 389,58
Niveau IV Maîtres ouvriers :						
– 1 <sup>er</sup> échelon	173	60	14,23	14,51	2 515,06	2 575,06
– 2 <sup>e</sup> échelon	187	60	15,29	15,60	2 703,99	2 763,99
– 3 <sup>e</sup> échelon	201	60	16,31	16,64	2 884,25	2 944,25

(1) La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2012.

(2) Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup> heure donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

(3) Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paye sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CGS, de la CRDS et du forfait social.

Pour mémoire, prime de panier (personnel non sédentaire, toutes zones) :

- du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012 : 11,17 € ;
- du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 : 11,39 €.

# ANNEXE III

## Appointements minimaux des ETAM du BTP (année 2012)

(En euros.)

COEFFICIENT	BONUS EXCEPTIONNEL mensuel (inchangé)	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> août 2011	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 (*)
300	50	1 387,05	1 414,79
310	50	1 422,22	1 450,66
325	50	1 474,97	1 504,47
345	50	1 545,29	1 576,20
370	50	1 633,21	1 665,87
380	50	1 668,36	1 701,73
400	50	1 738,67	1 773,44
415	50	1 791,41	1 827,24
425	50	1 826,58	1 863,11
435	50	1 861,74	1 898,97
450	50	1 914,47	1 952,76
465	60	1 967,22	2 006,56
480	60	2 019,96	2 060,36
500	60	2 090,29	2 132,10
530	60	2 195,78	2 239,70
540	60	2 230,93	2 275,55
550	60	2 266,09	2 311,41
565	60	2 318,84	2 365,22
575	60	2 353,99	2 401,07
585	60	2 389,13	2 436,91
600	60	2 441,90	2 490,74
620	60	2 512,21	2 562,45
630	60	2 521,49	2 571,92
645	60	2 574,23	2 625,71
655	60	2 609,40	2 661,59
665	60	2 643,70	2 696,57
680	61	2 694,96	2 748,86
700	63	2 763,30	2 818,57
710	64	2 797,46	2 853,41
730	65	2 865,79	2 923,11
745	66	2 917,05	2 975,39

COEFFICIENT	BONUS EXCEPTIONNEL mensuel (inchangé)	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> août 2011	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 (*)
755	67	2 951,23	3 010,25
780	69	3 036,65	3 097,38
800	71	3 104,99	3 167,09
820	72	3 173,32	3 236,79
830	73	3 207,52	3 271,67
845	74	3 258,76	3 323,94
860	75	3 310,00	3 376,20
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2012.			

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paye sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CGS, de la CRDS et du forfait social.

## ANNEXE IV

### Appointements minimaux des IAC du BTP (année 2012)

(En euros.)

	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> août 2011	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> janvier 2012
Position A. – Débutants				
Moins de 24 ans	60	52	2 273,53	2 319,00
De 24 à 26 ans	70	59	2 606,97	2 659,11
De 26 à 28 ans	80	67	2 940,41	2 999,22
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	56	2 440,23	2 489,03
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	63	2 773,68	2 829,15
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	71	3 107,10	3 169,24
Position B. – Ingénieurs et assimilés				
1 <sup>er</sup> échelon				
Catégorie I (*)	90	74	3 273,81	3 339,29
Ingénieurs diplômés (*)	90	74	3 273,81	3 339,29
(*) Après 5 ans	95	78	3 440,54	3 509,35
Catégorie II (*)	100	82	3 607,25	3 679,40
(*) Après 5 ans	103	84	3 707,29	3 781,44
2 <sup>e</sup> échelon				
Catégorie I	108	88	3 874,00	3 951,48
Catégorie II	120	97	4 274,13	4 359,61
Position C. – Cadres				
1 <sup>er</sup> échelon	130	105	4 607,54	4 699,69
2 <sup>e</sup> échelon	162	129	5 674,53	5 788,02
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2012.				

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paye sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CGS, de la CRDS et du forfait social.

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DES VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES  
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES  
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

---

AVENANT DU 17 AVRIL 2012

RELATIF À LA FONCTION DE COMMISSAIRE-PRISEUR JUDICIAIRE SALARIÉ

NOR : ASET1250762M  
IDCC : 2785

---

Entre :

Le SYMEV ;

Le CNCPJ ;

Le SNCPJ,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPCPSVV CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au titre VI de la convention collective nationale, intitulé « Classification du personnel » :

L'article 20 « Définition des emplois du personnel et des coefficients » est ainsi modifié :

« Commissaire-priseur judiciaire salarié (380) :

– titulaire du diplôme de commissaire-priseur judiciaire, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment, conformément au décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 et aux textes subséquents. »

Fait à Paris, le 17 avril 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3326

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME**

**AVENANT N° 8 DU 23 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1250744M  
IDCC : 2494

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, soucieux, d'une part, d'actualiser la convention collective pour tenir compte notamment des évolutions législatives et jurisprudentielles et, d'autre part, de permettre aux employeurs et aux salariés une lecture plus aisée, ont décidé d'intégrer dans le texte même de la convention le contenu des avenants n°s 1 à 7, tout en actualisant sur certains points le texte d'origine.

Ainsi a-t-il été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les avenants n°s 1 à 7 conclus par les partenaires sociaux sont intégrés dans le texte même de la convention du 7 décembre 2004.

Une mention figurera en ce sens derrière le titre de chaque article concerné.

**Article 2**

Pour tenir compte des évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles, un certain nombre d'articles de la convention du 7 décembre 2004 sont actualisés ou modifiés.

Par ailleurs, certaines dispositions de la convention sont adaptées aux évolutions que connaît l'activité des structures.

Une mention figurera en ce sens derrière chaque article concerné.

Sont ainsi modifiées les dispositions suivantes :

La rédaction de l'article 1<sup>er</sup> est désormais la suivante :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, règle pour l'ensemble du territoire national métropolitain ainsi que pour les départements d'outre-mer, sous réserve des dispositions d'ordre public qui y sont appliquées, les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique,

- de plaisance, de sécurité maritime, et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
  - les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
  - les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires :
    - les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
    - la coopération maritime et ses filiales ;
    - le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
    - l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
    - CECOMER et ses filiales ;
    - l'union de coopération maritime « Le Littoral » ;
    - les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés non navigants, cadres et non cadres. »

A l'article 3 « Dénonciation », la référence aux articles du code du travail est actualisée.

La rédaction de l'article 5 est désormais la suivante :

#### « Article 5

##### *Négociations périodiques*

##### A. – Négociation annuelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties signataires se rencontreront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Au cours de ces négociations, elles devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles examineront également l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

##### B. – Négociation triennale

Au moins une fois tous les 3 ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Elles se rencontreront également au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles négocieront également sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

De même, elles négocieront sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

##### C. – Négociation quinquennale

Tous les 5 ans au moins, les parties signataires négocieront les classifications, l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises. »

A l'article 7 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation », la référence aux articles du code du travail est actualisée.

A l'article 8 « Droit syndical », la référence aux articles du code du travail est actualisée.

A l'article 10 « Comité d'entreprise », la référence aux articles du code du travail est actualisée.

A l'article 11 « CHSCT », la référence aux articles du code du travail est actualisée.

La rédaction de l'article 15 résultant de l'avenant n° 4 *bis* est la suivante :

« Article 15

*Période d'essai*

Sauf accord particulier, toute embauche comporte une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Ladite période d'essai peut être reconduite une fois au plus pour la même durée, après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai s'entend du temps de travail effectif. En conséquence, toute période de suspension du contrat prolonge d'autant la période d'essai.

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent, sous réserve de respecter le préavis prévu par les dispositions légales en vigueur, mettre fin à la relation contractuelle. »

A l'article 16 « Contrat à durée déterminée », le terme « coopératives » figurant au premier alinéa du paragraphe *a* est remplacé par les termes « les structures relevant de la présente convention ».

A l'article 17 « Personnel à temps partiel », les termes « 7 jours » du 4<sup>e</sup> alinéa sont remplacés par les termes « 3 jours ».

Il est inséré entre le 6<sup>e</sup> et le 7<sup>e</sup> alinéa l'alinéa suivant :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de l'horaire contractuel donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

La nouvelle rédaction de l'article 22 issue de l'avenant n° 4 *bis* est la suivante :

« Article 22

*Contingent annuel d'heures supplémentaires*

L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.

Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires. »

A l'article 23 « Modulation du temps de travail », le dernier alinéa de l'article 23 relatif à la réduction du contingent annuel d'heures supplémentaires en cas de forte modulation est supprimé.

La nouvelle rédaction de l'article 24.6 *b* « Le personnel d'encadrement » est la suivante :

« *b*) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail

1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra être calquée sur la période de référence des congés payés.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé *pro rata temporis*, tenant compte de la journée de solidarité.

A titre d'exemple :

- période de référence : 1<sup>er</sup> juin N – 31 mai N + 1.
- embauche au 1<sup>er</sup> janvier année N + 1 ;
- forfait sur la période du 1<sup>er</sup> juin N + 1 au 31 mai N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos hebdomadaire ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, tout dimanche travaillé donnera lieu à une rémunération équivalente.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de ne pas bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, et complété au fur et à mesure de l'année ; il est renseigné par le salarié et signé par lui et l'employeur ou son représentant.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d'affectation sur un compte épargne, tel que défini à l'article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

### 3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Pour le calcul des soldes de rémunération, en cas de cessation du contrat de travail, le nombre de jours de travail que comporte un mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur (exemple :  $218/12 = 19$ ).

#### 4. Renonciation à des jours de repos (issu de l'avenant n° 3 du 12 décembre 2007)

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1<sup>er</sup> ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur, à une partie de leurs jours de repos, et dans la limite de 80 % des jours excédant la durée contractuelle de travail.

Dans cette hypothèse, ils seront rémunérés de ces journées avec une majoration de salaire de 25 %.

Leurs demandes devront être faites au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de la période retenue pour le calcul de la durée du travail. »

La nouvelle rédaction de l'article 25.4 est la suivante :

##### « Article 25.4

##### *Alimentation du compte*

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- un report des congés annuels dans la limite des jours excédant 24 jours ouvrables ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe ;
- les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité.

Le total des jours ainsi affectés ne pourra excéder 22 jours par an.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. »

A l'article 25.8 « Cessation et transmission du compte », le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 25.8 est supprimé.

A l'article 26.1 « Durée des congés payés », le deuxième point de l'alinéa 4 de l'article 26.1 visant le repos compensateur est supprimé.

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 26.3 « Indemnité de congés payés » est modifié comme suit :

« L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail. »

A l'article 47 « Licenciement collectif », la référence aux articles du code du travail est actualisée.

Le deuxième alinéa de l'article 48 « Indemnités de licenciement » est modifié comme suit :

« Sauf accord particulier, cette indemnité se calcule de la façon suivante :

2/10 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;

+ 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans. »

A l'article 49 « Mise et départ à la retraite », le paragraphe *a* « Mise la retraite » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *a*) Mise à la retraite

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-4 du code du travail, la mise à la retraite d'office de la part de l'employeur ne peut se faire que si le salarié est âgé d'au moins 70 ans.

Si le salarié est âgé de moins de 70 ans et de plus de 65 ans, la mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à la condition que le salarié, questionné dans les formes légales par l'employeur sur son initiative de partir à la retraite, donne son accord à sa mise à la retraite. »

Les termes « ou provoqué par la structure » du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe *c* « Gratification de mise ou de départ à la retraite » sont supprimés.

Par ailleurs, la référence aux articles du code du travail est actualisée.

La nouvelle rédaction de l'article 50 est la suivante :

#### « Article 50

#### *Classification du personnel. – Niveaux et échelons*

#### Ouvriers, employés

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
I	1	Emploi se caractérisant par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante et qui ne nécessitent pas d'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.
	2	Emploi se caractérisant par l'exécution de tâches simples ne nécessitant pas une adaptation longue selon des directives précises.
II	1	Emploi comportant la réalisation de tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et avec l'assistance d'un responsable technique.
	2	Emploi comportant la réalisation de tâches nécessitant une compétence technique dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle d'un responsable technique.
III	1	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité et une connaissance des techniques voisines. Organise son travail de façon autonome pour atteindre les objectifs fixés.
	2	Emploi correspondant à la définition ci-dessus et chargé d'encadrer un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.
	3	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité ainsi que dans les spécialités voisines, encadrant ou non un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

#### Agents de maîtrise

NIVEAU	FONCTION
IV	Poste nécessitant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.
V	Emploi nécessitant une compétence permettant la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et d'employés directement ou par l'intermédiaire d'un agent de maîtrise niveau IV. Il est placé sous les ordres d'un cadre ou du chef d'entreprise.

## Cadres

NIVEAU	FONCTION
VI	Cadre technique occupé selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel il est intégré. Cadre commercial disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de son emploi du temps. Directeur de petite structure encadrant maximum 3 salariés permanents.
VII	Cadre responsable de l'ensemble d'un service technique, administratif ou commercial, jouissant d'une réelle autonomie. Responsable du personnel de son service et agissant sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur ou du chef d'entreprise.
VIII	Directeur d'un service technique, administratif ou commercial bénéficiant d'une délégation permanente de l'employeur. Directeur de structure encadrant plus de 3 salariés permanents ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur.
IX	Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante.
Cadres hors classification	Cadre supérieur, directeur de structures complexes ou importantes, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs (hors classification).

La nouvelle rédaction de l'article 51 est la suivante :

### « Article 51

#### *Définition des postes*

La définition des postes telle que prévue ci-après constitue une illustration de l'application des classifications du personnel visée à l'article 50.

Elle ne présente pas un caractère exhaustif.

### I. – Ouvriers, employés

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
Service entretien I	1 2	Employé non qualifié. Employé qualifié.
Chauffeur I	2	Chauffeur véhicule < 3,5 tonnes.
II	1	Chauffeur véhicule > 3,5 tonnes.
Manutention I	1 2	Magasinier débutant. Magasinier : est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.
II	2	Magasinier vendeur.
III	1	Magasinier qualifié : possède une bonne pratique professionnelle, capable de travailler avec ou sans outil informatique.
Atelier I	2	Ouvrier professionnel (OP1) : possédant un métier.
II	2	Ouvrier professionnel (OP2) : capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
III	1	Ouvrier professionnel (OP3) : a une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.
	2	Ouvrier hautement qualifié (OHQ) : capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et, le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.
	3	Technicien d'atelier : – possède toutes les compétences de l'OHQ ; – capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks...
Vente I	1	Vendeur débutant.
	2	Vendeur.
II	1	Vendeur qualifié : ayant une compétence professionnelle et s'initiant aux travaux d'atelier, capable de passer certaines commandes de réapprovisionnement.
	2	Vendeur très qualifié : ayant acquis la connaissance de tous les articles de vente, peut assurer les commandes de réapprovisionnement ; est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante ; peut s'initier à la fonction d'animateur.
III	1	Animateur d'un rayon : vendeur très qualifié connaissant bien tous les produits, participe aux achats initiaux, a une compétence étendue, une connaissance du stock, surveille les arguments des vendeurs du rayon.
	2	Chef de rayons : ayant sous sa responsabilité plusieurs animateurs de rayon.
	3	Technicien commercial : – ayant en charge un ou plusieurs rayons ; – chargé en outre d'optimiser la gestion des stocks en liaison notamment avec les autres structures du groupe.
Caisse II	1	Caisse hôtesse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements.
	2	Caisse hôtesse vendeuse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements et assure les ventes courantes ne nécessitant pas une spécialisation.
Secrétariat I	1	Employé administratif débutant.
	2	Secrétaire, employé de bureau : sans qualification particulière.
II	2	Secrétaire qualifiée : collabore particulièrement avec le chef d'entreprise ou son représentant ; capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales ; peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore.
III	1	Secrétaire de direction.



NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
Comptabilité  II	1	Aide-comptable, secrétaire comptable.
	2	Aide-comptable qualifié : assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.
III	2	Comptable qualifié : assure, sous le contrôle de l'expert-comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.
	3	Comptable confirmé : possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue en matière fiscale, sociale et informatique.

## II. – Agents de maîtrise

NIVEAU	FONCTION
Responsable de magasin  IV V	Dirige le magasin sous l'autorité d'un cadre ou de l'employeur, a la responsabilité de la gestion courante.  Encadre moins de 3 salariés permanents. Encadre au moins 3 salariés permanents.
Responsable commercial  IV	Représente l'entreprise dans ses relations commerciales extérieures ; peut être chargé d'un secteur géographique défini et/ou d'un secteur d'activité de l'entreprise par délégation de l'employeur.
Chef comptable  IV V	Comptable assurant avec le concours de quelques employés, et sans le recours extérieur habituel (expert-comptable ou employeur), la tenue de l'ensemble de la comptabilité, en particulier tient le journal général, établit le compte de résultat, le bilan et les annexes comptables.  Encadre moins de 3 salariés permanents Encadre au moins 3 salariés permanents.
Chef d'atelier  IV V	Dirige l'atelier, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige.  Encadre moins de 3 salariés permanents. Encadre au moins 3 salariés permanents.

## III. – Cadres

NIVEAU	FONCTION
VI	Cadre responsable de magasin encadrant un minimum de 10 salariés permanents et ayant la responsabilité de l'exploitation. Directeur de petite structure encadrant au maximum 3 salariés permanents.
Cadre administratif, financier, commercial, technique VII	Assure dans une structure importante, sous l'autorité de l'employeur ou d'un directeur, la coordination du travail d'un certain nombre d'employés, ou une mission administrative, financière, commerciale ou technique.

NIVEAU	FONCTION
Directeur administratif, financier, commercial, technique Directeur de structure employant plus de 3 salariés permanents et ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur VIII	Directeur de la fonction. Doit avoir une fonction large d'encadrement du personnel. Responsable d'une fonction qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'employés de différents niveaux placés sous son autorité.
Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante IX	Assiste le directeur et le supplée en cas d'absence.
Cadre hors classification	Cadre de structure importante bénéficiant d'une large délégation de pouvoirs de son employeur dans tous les domaines de l'entreprise, disposant d'une grande autonomie, de l'expérience et de l'autorité sur l'ensemble du personnel, relevant de la définition des cadres dirigeants visés par l'article L. 3111-2 du code du travail.

### Article 3

Sont créés les articles suivants :

#### « Article 7 bis

#### *Commission paritaire de validation des accords (art. L. 2232-1 du code du travail)*

Il est créé une commission paritaire de validation des accords d'entreprise chargée d'étudier et d'homologuer les accords d'entreprise conclus dans les structures de moins de 200 salariés et dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel.

Préalablement à la saisine de la commission, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la coopération maritime représentatives au plan national sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission n'est pas habilitée à amender le contenu de ces accords.

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant signataire de la présente convention syndicale de salariés ;
- le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission doit émettre un avis dans le délai de 4 mois à compter de sa saisine. A défaut d'avis dans ce délai, elle est réputée avoir donné un avis favorable à la validation de l'accord.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. »

« Article 17 *bis*

*Aménagement du temps de travail à temps partiel  
sur une période supérieure à la semaine ou au mois*

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail des salariés pourra être définie sur une période supérieure à la semaine et au maximum sur une année, sans pouvoir atteindre sur une semaine donnée la durée légale du travail de 35 heures.

Le contrat de travail individuel précisera nécessairement le cadre dans lequel doit s'apprécier la durée du travail.

Le contrat de travail mentionnera la répartition des horaires de travail sur la période concernée ainsi que les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail.

Le délai de prévenance ne pourra pas être inférieur à 7 jours calendaires.

La modification apportée dans ces conditions se fera par note remise au salarié en main propre ou par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai susvisé.

L'incidence des absences du salarié au cours de la période se fera par rapport à l'horaire de travail qui serait le sien au moment de l'absence.

Si la période retenue pour la détermination du temps de travail est l'année civile, le contrat de travail devra déterminer les modalités de calcul en cas d'arrivée ou de départ en cours de période.

Il en sera de même si la période retenue est inférieure à l'année civile.

La rémunération du salarié sera lissée sur la totalité de la période retenue pour la détermination du temps de travail.

En cas de départ en cours d'année, elle fera l'objet d'une régularisation par rapport au nombre d'heures réellement travaillées.

Le salarié concerné par l'aménagement de la durée du temps de travail sur tout ou partie de l'année bénéficiera des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la structure y compris en termes de congés payés.

Le contrat de travail devra stipuler si les jours de congés légaux sont inclus ou non dans le nombre d'heures de travail contractuel.

Dans la négative, ceux-ci feront l'objet d'une rémunération calculée selon la méthode la plus favorable du 1/10 ou du maintien du salaire.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel.

Le volume des heures complémentaires sera apprécié à la fin de la période et leur paiement sera effectué avec les majorations y afférentes.

Si la période de calcul retenue pour la détermination de la durée du travail est supérieure à 15 semaines, et que l'horaire moyen a excédé de 2 heures ou plus par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci sera modifié en conséquence sauf opposition du salarié concerné, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail. »

« Article 36 *bis*

*Epargne salariale*

Les structures sont invitées à étudier la mise en place de dispositifs d'épargne salariale (intéressement, PEE, PERCO...). »

**Article 4**

Le texte modifié de la convention est annexé au présent avenant, auquel il est intégré.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes.

**Syndicats de salariés :**

FNAACFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC.

## ANNEXE

### CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA COOPÉRATION MARITIME (7 DÉCEMBRE 2004)

---

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

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### OBJET ET DURÉE

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

##### *Champ d'application*

*(Modifié par l'avenant n° 6 du 8 février 2011 et l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, règle pour l'ensemble du territoire national métropolitain ainsi que pour les départements d'outre-mer, sous réserve des dispositions d'ordre public qui y sont appliquées, les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique, de plaisance, de sécurité maritime, et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
- les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires :
- les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
- la coopération maritime et ses filiales ;
- le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
- l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
- CECOMER et ses filiales ;
- l'union de coopération Maritime « Le Littoral » ;
- les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés non navigants, cadres et non cadres.

##### Article 2

##### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### **Article 3**

#### *Dénonciation*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

La présente convention collective pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois qui devra être donné aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi.

La dénonciation pourra porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ces dispositions seulement. Dans cette dernière hypothèse, la partie qui serait à l'origine de la dénonciation devra indiquer précisément les dispositions qu'elle entend dénoncer.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10, alinéa 3, du code du travail, la convention dénoncée continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

### **Article 4**

#### *Révision*

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision.

La partie à l'origine de la demande de révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Le projet de modification devra être joint à la dénonciation.

Les négociations commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à dater du jour de son dépôt, sous forme d'avenant, conformément à la loi.

### **Article 5**

#### *Négociations périodiques*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

#### **A. – Négociation annuelle**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties signataires se rencontreront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Au cours de ces négociations, elles devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles examineront également l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

#### **B. – Négociation triennale**

Au moins une fois tous les 3 ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Elles se rencontreront également au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles négocieront également sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

De même, elles négocieront sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

## C. – Négociation quinquennale

Tous les 5 ans au moins, les parties signataires négocieront les classifications, l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

### Article 6

#### *Avantages acquis*

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis à la date de la signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent de manière impérative.

Toutefois, les entreprises pourront si elles le souhaitent la compléter par des accords d'entreprise, lesquels ne pourront comporter des dispositions moins favorables pour les salariés.

### Article 7

#### *Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective et de régler les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés sur le plan des entreprises.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.

Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes et par un représentant des organisations salariées, choisi parmi les membres de la commission. Pour la première année, elle fera l'objet d'un tirage au sort. La commission se réunira tous les ans à l'occasion de la négociation sur les salaires.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des membres présents de la commission.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante, dans l'hypothèse d'un partage égal des votes.

En cas de demande d'interprétation, la commission est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.

La commission, convoquée par son président, examine la demande dans un délai de 3 mois.

Les litiges individuels ou collectifs seront déférés par la partie la plus diligente à la commission qui se réunira dans le délai maximum de 1 mois à partir de sa saisine.

Toutes les questions que l'une des parties désirera soumettre à l'examen de la commission paritaire devront être exposées par lettre à l'autre partie 15 jours au moins avant la date de réunion. Il en sera de même pour toutes les pièces utiles au dossier.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal.

Toutefois, les salariés conservent le droit de s'adresser individuellement aux tribunaux compétents.

### **Article 7 *bis***

*Commission paritaire de validation des accords (art. L. 2232-1 du code du travail)*

*(Créé par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Il est créé une commission paritaire de validation des accords d'entreprise chargée d'étudier et d'homologuer les accords d'entreprise conclus dans les structures de moins de 200 salariés et dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel.

Préalablement à la saisine de la commission, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la coopération maritime représentatives au plan national sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission n'est pas habilitée à amender le contenu de ces accords.

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant signataire de la présente convention syndicale de salariés ;
- le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission doit émettre un avis dans le délai de 4 mois à compter de sa saisine. A défaut d'avis dans ce délai, elle est réputée avoir donné un avis favorable à la validation de l'accord.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix.

## **CHAPITRE II**

### **DROIT SYNDICAL ET INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

### **Article 8**

*Droit syndical*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.



En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

## **Article 9**

### *Délégués du personnel*

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués, leurs attributions et pouvoirs ainsi que les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

## **Article 10**

### *Comité d'entreprise*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Des comités d'entreprise ou délégations uniques du personnel sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.

L'entreprise participe au financement du budget du comité d'entreprise.

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées par une contribution de l'employeur telle que définie à l'article L. 2323-86 du code du travail.

## **Article 11**

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, un CHSCT doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 1111-2 du code du travail.

## **CHAPITRE III**

### **PRINCIPES D'ÉGALITÉ**

## **Article 12**

### *Egalité de traitement*

L'employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'origine, la confession, les opinions politiques ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de formation professionnelle, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers (titre de séjour, titre de travail...).

## TITRE II

### EMBAUCHE

#### Article 13

##### *Conditions générales*

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à celles de la présente convention collective.

#### Article 14

##### *Modalités*

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit dont un exemplaire est remis à chacune des parties. L'embauche doit se faire sous contrat à durée indéterminée sauf dans les cas visés par la loi prévoyant la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée.

Elle ne deviendra toutefois effective qu'après examen passé devant le médecin du travail.

Le contrat stipule notamment :

- la fonction ;
- la classification ;
- la durée du contrat ;
- les éléments du salaire ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai.

#### Article 15

##### *Période d'essai*

*(Modifié par l'avenant n° 4 bis du 1<sup>er</sup> juillet 2009  
et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Sauf accord particulier, toute embauche comporte une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Ladite période d'essai peut être reconduite une fois au plus pour la même durée, après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai s'entend du temps de travail effectif. En conséquence, toute période de suspension du contrat prolonge d'autant la période d'essai.

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent, sous réserve de respecter le préavis prévu par les dispositions légales en vigueur, mettre fin à la relation contractuelle.

#### Article 16

##### *Contrat à durée déterminée*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Le contrat de travail sera écrit et mentionnera la durée, le motif pour lequel il est conclu ainsi que les mentions légales obligatoires.

##### *a) Contrats saisonniers*

Les structures relevant de la présente convention sont pour la plupart d'entre elles soumises à des fortes variations d'activité liées à la saison.

Elles ont régulièrement recours au contrat à durée déterminée pour faire face à ces surcroûts saisonniers d'activité.

*b) Autres contrats*

Par ailleurs, les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée, d'une manière générale, pour tous les cas prévus par la réglementation en vigueur.

**Article 17**

*Personnel à temps partiel*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel, c'est-à-dire effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail, conformément aux dispositions légales.

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est pas soumis à un nombre d'heures minimal. Il est cependant rappelé que le régime général de la sécurité sociale subordonne l'octroi de ses prestations à l'exécution d'un minimum d'heures de travail.

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat en respectant un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Le salarié pourra toutefois être dispensé d'exécuter les heures complémentaires s'il justifie, dès qu'il est informé de la demande d'exécution d'heures complémentaires, avoir une autre activité salariée rendant impossible l'exécution de ces heures.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail, ou le cas échéant mensuelle, au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de l'horaire contractuel donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

**Article 17 bis**

*Aménagement du temps de travail à temps partiel  
sur une période supérieure à la semaine ou au mois*

*(Créé par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail des salariés pourra être définie sur une période supérieure à la semaine et au maximum sur une année, sans pouvoir atteindre sur une semaine donnée la durée légale du travail de 35 heures.

Le contrat de travail individuel précisera nécessairement le cadre dans lequel doit s'apprécier la durée du travail.

Le contrat de travail mentionnera la répartition des horaires de travail sur la période concernée ainsi que les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail.

Le délai de prévenance ne pourra pas être inférieur à 7 jours calendaires.

La modification apportée dans ces conditions se fera par note remise au salarié en main propre ou par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai susvisé.

L'incidence des absences du salarié au cours de la période se fera par rapport à l'horaire de travail qui serait le sien au moment de l'absence.

Si la période retenue pour la détermination du temps de travail est l'année civile, le contrat de travail devra déterminer les modalités de calcul en cas d'arrivée ou de départ en cours de période.

Il en sera de même si la période retenue est inférieure à l'année civile.

La rémunération du salarié sera lissée sur la totalité de la période retenue pour la détermination du temps de travail.

En cas de départ en cours d'année, elle fera l'objet d'une régularisation par rapport au nombre d'heures réellement travaillées.

Le salarié concerné par l'aménagement de la durée du temps de travail sur tout ou partie de l'année bénéficiera des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la structure y compris en termes de congés payés.

Le contrat de travail devra stipuler si les jours de congés légaux sont inclus ou non dans le nombre d'heures de travail contractuel.

Dans la négative, ceux-ci feront l'objet d'une rémunération calculée selon la méthode la plus favorable du 1/10 ou du maintien du salaire.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel.

Le volume des heures complémentaires sera apprécié à la fin de la période et leur paiement sera effectué avec les majorations y afférentes.

Si la période de calcul retenue pour la détermination de la durée du travail est supérieure à 15 semaines, et que l'horaire moyen a excédé de 2 heures ou plus par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci sera modifié en conséquence sauf opposition du salarié concerné, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail.

## **Article 18**

### *Travail intermittent*

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail, non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 200 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat de travail intermittent prévoit que le salarié est à la disposition de l'employeur pendant toute l'année. Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des

périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du code du travail.

Le contrat devra préciser les modalités de rémunération avec ou sans lissage.

Le taux horaire du salarié pourra être majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

### TITRE III

## DURÉE DU TRAVAIL

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 19

#### *Horaires de travail*

La durée du travail est définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée hebdomadaire légale de travail est de 35 heures par semaine.

Les entreprises relevant de la présente convention auront la possibilité de définir la durée du travail comme suit :

#### Modalité 1 : horaire hebdomadaire

L'horaire de travail peut être fixé à 35 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail ou plus.

#### Modalité 2 : travail par cycles

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines. Au cours du cycle, la durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder en moyenne 35 heures. Les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme indiqué à l'article 21 ci-après.

#### Modalité 3 : modulation de la durée du travail

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

Dans cette hypothèse, les modalités définies à l'article 23 ci-dessous sont applicables.

#### Modalité 4 : organisation du temps de travail avec attributions de journées de RTT

La durée du travail pourra être organisée par la mise en place de journées de repos sur l'année. Dans cette hypothèse, la combinaison de l'horaire hebdomadaire et des journées de repos devra aboutir à une moyenne de 35 heures.

L'horaire de travail est affiché dans chaque entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.

Le personnel d'encadrement relève des dispositions de l'article 24.6 ci-après.

### Article 20

#### *Durées maximales*

La durée maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine, réparties éventuellement sur 6 jours, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

La durée de travail effectif quotidienne ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 21**

### *Heures supplémentaires*

Seules les heures de travail ordonnées ou autorisées par l'employeur au delà de l'horaire légal ou contractuel seront rémunérées ou récupérées.

Les heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations et repos compensateur prévus par les dispositions légales en vigueur.

L'entreprise pourra, le cas échéant après accord des représentants du personnel s'ils existent ou du salarié dans l'hypothèse inverse, donner un repos compensateur de remplacement à la place du paiement des heures supplémentaires.

Ce repos devra tenir compte des majorations prévues par le code du travail.

De même, la majoration affectant les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires pourra être donnée, selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 3 ci-dessus, sous forme de repos.

## **Article 22**

### *Contingent annuel d'heures supplémentaires*

*(Modifié par l'avenant n° 4 bis du 1<sup>er</sup> juillet 2009)*

L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.

Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires.

## **Article 23**

### *Modulation du temps de travail*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Compte tenu du caractère saisonnier caractérisant fréquemment l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective, les structures juridiques qui le souhaitent pourront, après le cas échéant consultation et information des représentants du personnel, organiser le temps de travail sur l'année.

Dans cette hypothèse, l'horaire collectif de travail ne pourra excéder 35 heures en moyenne par semaine, soit 1 607 heures de travail sur l'année (hors congés payés et jours fériés).

Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures.

Les heures de travail effectif excédant soit la durée hebdomadaire de 48 heures, soit la durée annuelle de 1 607 heures ouvriront droit aux majorations et repos compensateur prévus par la loi.

Un planning annuel indicatif, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins 1 mois avant l'année d'application après consultation et information des représentants du personnel s'ils existent.

Des aménagements à ce planning indicatif pourront être pratiqués en cours d'année en fonction des aléas de l'activité.

Les plannings des horaires individuels seront également portés à la connaissance des intéressés au plus tard 2 semaines avant le début de la période concernée.

Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement du service, la modification des horaires devra se faire avec un délai de prévenance de 7 jours.

La rémunération pourra être lissée sur l'année. Lorsque le salaire est lissé, et en cas de période de suspension du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, cette période est

indemnisée sur la base de la rémunération régulée. L'horaire à prendre en considération est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne.

Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient dû être réalisées, conformément au planning.

Le système mis en œuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de paye, en tenant compte des éventuelles majorations conformément aux dispositions légales ; excepté en cas de licenciement économique, où le salarié conserve l'éventuel trop perçu. Le montant de chaque heure à payer ou à retenir en cas de trop-perçu est calculé sur la base du taux horaire du salaire lissé.

Si, à la fin de la période annuelle, un salarié a dépassé sa durée annuelle de temps de travail, il percevra une majoration de salaire ou un repos compensateur conformément aux majorations légales alors en vigueur, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail annuelle.

Ces heures excédentaires s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si elles ont été compensées par un repos.

Toutefois, si ce décompte de fin de période annuelle fait apparaître un solde d'heures réellement travaillées négatif du fait de l'entreprise, il ne sera pratiqué aucune retenue sur salaire pour régularisation.

L'indemnisation des congés payés ou des jours fériés non travaillés se fait sur la base de la rémunération lissée.

Le recours au chômage partiel ne sera décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter.

## **Article 24**

### *Réduction du temps de travail à 35 heures*

#### **Article 24.1**

##### *Dispositions générales*

La durée du travail hebdomadaire légale est de 35 heures.

Les structures relevant de la présente convention qui n'auraient pas mis en œuvre la réduction du temps de travail à 35 heures pourront, si elles le souhaitent, le faire par application directe des dispositions suivantes pour celles occupant moins de 50 salariés, et par accord d'entreprise pour les autres.

#### **Article 24.2**

##### *Mise en œuvre de la réduction du temps de travail*

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.



Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical se manifeste, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement mettre en œuvre la réduction du temps de travail. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation.

### **Article 24.3**

#### *Rémunération*

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédant la date susvisée.

A cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la rémunération perçue précédemment par lui sur la base de 169 heures mensuelles.

Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 24.2 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 5 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Ce dispositif n'implique pas en tant que tel un gel des salaires sur la période.

### **Article 24.4**

#### *Salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent*

Les temps de travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat de travail intermittent peuvent également, en accord avec les intéressés, être réduits dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la date de mise en œuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur aptitude professionnelle.

### **Article 24.5**

#### *Modalités de réduction du temps de travail*

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire décrite à l'article 19. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, cadres, etc.).



## Article 24.6

### *Personnel d'encadrement*

*(Modifié par l'avenant n° 3 du 12 décembre 2007  
et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

#### *a) Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise*

La durée du travail hebdomadaire légale de 35 heures est applicable à cette catégorie de cadres.

Est soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué le personnel d'encadrement dont la fonction et ses conditions d'exercice sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel, soit d'un horaire annuel.

Dans cette hypothèse, la rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires que le salarié peut être amené à effectuer dans la limite du forfait contractuel. Les heures supplémentaires ainsi forfaitisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

#### *b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail*

##### *1. Salariés visés*

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

##### *2. Régime juridique*

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra être calquée sur la période de référence des congés payés.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé *pro rata temporis*, tenant compte de la journée de solidarité.

A titre d'exemple :

- période de référence : 1<sup>er</sup> juin N – 31 mai N + 1 ;
- embauche au 1<sup>er</sup> janvier année N + 1 ;
- forfait sur la période du 1<sup>er</sup> juin N + 1 au 31 mai N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos hebdomadaire ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, tout dimanche travaillé donnera lieu à une rémunération équivalente.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de ne pas bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, et complété au fur et à mesure de l'année ; il est renseigné par le salarié et signé par lui et l'employeur ou son représentant.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d'affectation sur un compte épargne, tel que défini à l'article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

### 3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Pour le calcul des soldes de rémunération, en cas de cessation du contrat de travail, le nombre de jours de travail que comporte un mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur (exemple :  $218/12 = 19$ ).

### 4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur, à une partie de leurs jours de repos, et dans la limite de 80 % des jours excédant la durée contractuelle de travail.

Dans cette hypothèse, ils seront rémunérés de ces journées avec une majoration de salaire de 25 %.

Leurs demandes devront être faites au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de la période retenue pour le calcul de la durée du travail.

#### c) Cadres dirigeants sans référence horaire

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été

acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

#### **Article 24.7**

##### *Agents de maîtrise*

*(Modifié par l'avenant n° 1 du 10 décembre 2005)*

Les agents de maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont un horaire de travail non prédéterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2 et 3 du 24.6 *b*.

#### **Article 25**

##### *Compte épargne-temps*

#### **Article 25.1**

##### *Mise en œuvre*

Les structures qui le souhaiteront pourront mettre en place un compte épargne-temps.

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une structure ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de la structure ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

#### **Article 25.2**

##### *Ouverture du compte*

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

#### **Article 25.3**

##### *Tenue du compte*

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions du code du travail. L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

#### **Article 25.4**

##### *Alimentation du compte*

*(Modifié par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- un report des congés annuels dans la limite des jours excédant 24 jours ouvrables ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe ;
- les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité.

Le total des jours ainsi affectés ne pourra excéder 22 jours par an.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter.

#### **Article 25.5**

##### *Congés indemnissables*

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 1225-47 et L. 1225-61 du code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé.

Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé demandée par le salarié.

En cas de prise du congé, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 mois.

#### **Article 25.6**

##### *Valorisation des éléments affectés au compte*

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos, eux-mêmes exprimés en jours ouvrés.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail et décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

#### **Article 25.7**

##### *Reprise du travail*

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité ou une mise à la retraite, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## **Article 25.8**

### *Cessation et transmission du compte*

*(Modifié par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

## **CHAPITRE II**

### **CONGÉS**

## **Article 26**

### *Congés payés*

## **Article 26.1**

### *Durée des congés payés*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

L'année de référence s'entend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée ininterrompue de 1 an ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- et, d'une manière générale, tous les congés et toutes les absences dont la durée est assimilée à un travail effectif pour la détermination des droits aux congés selon la législation en vigueur.

## **Article 26.2**

### *Période des congés payés et ordre des départs en congé*

La période des congés payés est fixée par l'employeur, après le cas échéant information et consultation des représentants du personnel, et comprend obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans les secteurs privé ou public, des périodes de vacances scolaires pour les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire et de la durée de leur service chez l'employeur.

En tout état de cause, 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs doivent être pris dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

### **Article 26.3**

#### *Indemnité de congés payés*

*(Modifié par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Toutefois, l'indemnité prévue par l'alinéa précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé.

### **Article 26.4**

#### *Indemnité compensatrice de congés payés*

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

### **Article 26.5**

#### *Congés supplémentaires pour fractionnement des congés*

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 26.6**

#### *Congés des jeunes travailleurs ou apprentis*

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

L'indemnité de congés payés sera calculée au prorata des mois de travail effectif accomplis pendant la période de référence.

### **Article 27**

#### *Congés spéciaux pour événements familiaux*

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux :

- mariage du salarié et conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- naissance d'un enfant et adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou de descendants en ligne directe du salarié ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ;
- décès d'ascendants en ligne directe du salarié : 3 jours ;

- décès d’ascendants ou de descendants en ligne directe du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d’un frère ou d’une sœur du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- déménagement : 1 jour dans la limite d’une fois par an.

Ces absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l’événement.

Tous les jours d’absence prévus à cet article sont des jours ouvrables. Lorsque le salarié est déjà absent de l’entreprise quand l’événement familial survient, aucun droit supplémentaire ne lui est ouvert.

Ces jours d’absence n’entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

## **Article 28**

### *Congés pour ancienneté*

La durée des congés annuels ainsi fixée à l’article 26 sera augmentée de congés d’ancienneté définis comme suit :

- 1 jour ouvrable après 10 ans ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans.

## **Article 29**

### *Jours fériés*

Les jours fériés prévus par les dispositions légales et réglementaires sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- Ascension ;
- 8 Mai ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

A l’occasion de ces jours fériés, le travail sera possible dans les conditions légales.

## CHAPITRE III

### ABSENCES

## **Article 30**

### *Maladie*

Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée dans les 48 heures par l’envoi d’un certificat médical.

## **Article 31**

### *Maladie professionnelle ou accident du travail*

Le principe de la suspension du contrat de travail avec interdiction de le rompre est inscrit dans le code du travail. Des dispositions prévoient la réintégration du salarié à l’issue de la période de



suspension et peut donner lieu, en cas d'impossibilité de réintégration et de reclassement, à une procédure spéciale de licenciement prévue par la loi et les textes en vigueur.

### **Article 32**

#### *Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail*

En cas d'absence justifiée par arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'avoir au moins 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours ;

d'indemnités complémentaires calculées comme suit :

- 1<sup>er</sup> arrêt : à compter du premier jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ;
- 2<sup>e</sup> arrêt et plus sur une période de 12 mois consécutifs : à compter du quatrième jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

La durée totale d'indemnisation ne peut excéder 90 jours sur une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à l'allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit après cette période ne peut être accordée qu'après 3 mois consécutifs de reprise effective du travail.

En cas d'absence consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, l'indemnisation liée aux mêmes conditions que ci-dessus prendra effet dès le premier jour sans délai de carence.

### **Article 33**

#### *Indemnisation du congé de maternité*

Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur complétera les indemnités journalières versées par la sécurité sociale à concurrence de 100 % du salaire net que la salariée aurait perçu pendant cette période.

### **Article 34**

#### *Indemnisation du congé de paternité*

En cas de congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale, le salarié bénéficiera, le cas échéant, d'un complément de salaire versé par la structure à concurrence de sa rémunération nette habituelle.

## **TITRE IV**

### **RETRAITE. – PRÉVOYANCE**

### **Article 35**

#### *Régime de retraite complémentaire*

*(Modifié par l'avenant n° 6 du 8 février 2011)*

Tous les salariés, cadres et non cadres, doivent obligatoirement être affiliés à des régimes de retraites complémentaires.

Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre.



## **Article 36**

### *Prévoyance*

*(Modifié par l'avenant n° 6 du 8 février 2011)*

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention auront l'obligation de souscrire un régime de prévoyance pour garantir leurs salariés, cadres et non cadres, contre les risques décès, incapacité, invalidité, maladie.

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes Le Littoral.

Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties.

## **Article 36 bis**

### *Epargne salariale*

*(Créé par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Les structures sont invitées à étudier la mise en place de dispositifs d'épargne salariale (intéressement, PEE, PERCO...).

## **TITRE V**

## **RÉMUNÉRATION**

## **Article 37**

### *Salaires minima conventionnels*

Le salaire minimum garanti afférent à chaque classification professionnelle est déterminé aux barèmes figurant à l'annexe I de la présente convention.

Le salaire minimum garanti correspond à la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine.

Il s'agit de la rémunération annuelle brute comprenant l'ensemble des éléments du salaire incluant toutes primes, y compris exceptionnelles, ainsi que l'éventuelle partie variable de la rémunération, à l'exception de la prime d'ancienneté.

## **Article 38**

### *Négociation annuelle*

Conformément aux dispositions légales, les organisations patronales et syndicales se réuniront au moins une fois par an pour réviser le barème des salaires minima conventionnels.

## **Article 39**

### *Egalité de traitement*

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

## **Article 40**

### *Prime d'ancienneté*

Il est institué une prime d'ancienneté. Elle est calculée sur le salaire de base de la manière suivante :

- 3 % pour 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % pour 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % pour 5 ans d'ancienneté ;
- etc. jusqu'à 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.

Elle apparaîtra distinctement sur le bulletin de paie.

Pour les embauches ultérieures à la date d'adoption de la présente convention, la majoration interviendra dès que les conditions d'ancienneté seront remplies, à savoir :

- le 1<sup>er</sup> du mois si l'embauche a eu lieu le 1<sup>er</sup> du mois ;
- le 1<sup>er</sup> du mois suivant si l'embauche a eu lieu au cours du mois.

Pour l'application du présent article, il convient de distinguer selon qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention l'employeur applique ou non un système de prime d'ancienneté.

1<sup>er</sup> cas :

La structure n'applique aucune prime d'ancienneté : dans ce cas, elle devra appliquer cette prime en calculant l'ancienneté des salariés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention et versera, au terme des 3 ans, 3 % au salarié concerné.

2<sup>e</sup> cas :

La structure applique déjà un système de prime d'ancienneté, dont le calcul est moins favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle doit, à partir de l'application de la convention, majorer la prime d'ancienneté allouée de 1 % du salaire par année et dans la limite de 15 % définie ci-dessus.

Exemple :

Prime d'ancienneté plafonnée à 10 %.

Salarié ayant 15 ans d'ancienneté en 2003 : prime d'ancienneté majorée de 1 % par an jusqu'en 2008, soit un total de 15 %.

3<sup>e</sup> cas :

La structure applique déjà une prime d'ancienneté dont le calcul est plus favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention le mode de calcul ci-dessus défini, sous réserve de droits acquis individuellement par les salariés.

## **Article 41**

### *Travail de nuit*

Les structures dont l'activité le nécessite (distribution de glace, gasoil, marée, cultures marines, écorage...) pourront avoir recours au travail de nuit.

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Est considéré travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accomplit sur une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Les travailleurs de nuit tels que définis ci-dessus bénéficieront, pour les heures effectuées pendant la période nocturne, d'un repos compensateur de 15 % des heures effectuées de nuit ainsi que d'une majoration du taux horaire de ces heures de 5 %.

## **Article 42**

### *Modalités de paiement des salaires*

Le paiement des salaires a lieu une fois par mois.

Il est remis au moment du paiement des salaires un bulletin de paie indiquant :

- le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) ;
- l'intitulé de la présente convention collective nationale ;
- le nom et l'emploi du salarié, ainsi que son coefficient ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux de majoration appliqués aux heures correspondantes ;
- le montant de la rémunération brute du salarié intéressé et l'éventuelle prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuelles effectuées sur la rémunération ;
- le montant du salaire net à payer et du salaire net imposable ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- le bulletin de paie doit être conservé sans limite de temps.

## TITRE VI

### RÉSILIATION OU CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 43

##### *Dispositions générales*

Toute démission et tout licenciement sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires.

Ils devront faire l'objet d'un écrit dans la forme prévue par les dispositions légales. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé, s'il est requis.

#### Article 44

##### *Préavis de résiliation du contrat de travail*

Dans le cas de résiliation de contrat de travail du fait de l'employeur en dehors de la période d'essai, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, ne doit être inférieure à :

- personnel ouvrier et employé :
  - comptant moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 1 mois ;
  - comptant plus de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 2 mois ;
- personnel agent de maîtrise : 2 mois ;
- personnel cadre : 3 mois sauf accords particuliers.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, la durée du préavis quelle que soit l'ancienneté des intéressés est :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- 2 mois pour le personnel de maîtrise ;
- 3 mois sauf accords particuliers pour le personnel cadre.

## **Article 45**

### *Indemnités de préavis*

Dans le cas d'inexécution du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnisation égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

## **Article 46**

### *Heures de recherche d'emploi*

En cas de rupture imputable à l'employeur, le salarié a droit, pendant la durée du préavis, à 2 heures consécutives d'absence par jour. Ces heures seront fixées en accord avec les parties ou, en cas de désaccord, fixées alternativement par l'employeur et le salarié. Ces heures pourront être regroupées en fin de période de préavis, avec l'accord des parties, et ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

En cas de démission, les 2 heures ne sont pas dues.

## **Article 47**

### *Licenciement collectif*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

En cas de licenciement pour motifs économiques, l'employeur détermine l'effectif devant être licencié dans chaque catégorie de personnel après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans chaque catégorie de personnel, la direction tient compte, pour déterminer l'ordre des licenciements, des critères énoncés à l'article L. 1233-5 du code du travail.

## **Article 48**

### *Indemnités de licenciement*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

Exceptés les cas de faute grave, lourde ou de force majeure, une indemnité de licenciement est accordée à toute personne licenciée ayant 2 ans d'ancienneté dans la structure.

Sauf accord particulier, cette indemnité se calcule de la façon suivante :

2/10 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;

+ 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement allouée aux agents de maîtrise est calculée comme ci-dessus mais avec une majoration de 10 %, et celle des cadres de 25 %.

De même, tout salarié licencié âgé d'au moins 50 ans à l'expiration de son préavis et justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté bénéficiera d'une majoration de son indemnité de licenciement de 10 %.

Les indemnités de licenciement telles que définies ci-dessus sont plafonnées à 12 mois.

Elles sont calculées sur la moyenne des 12 derniers mois complets d'activité.

## **Article 49**

### *Mise et départ à la retraite*

*(Modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.

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

a) Mise à la retraite

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-4 du code du travail, la mise à la retraite d'office de la part de l'employeur ne peut se faire que si le salarié est âgé d'au moins 70 ans.

Si le salarié est âgé de moins de 70 ans et de plus de 65 ans, la mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à la condition que le salarié, questionné dans les formes légales par l'employeur sur son initiative de partir à la retraite, donne son accord à sa mise à la retraite.

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

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer le préavis prévu en cas de démission.

c) Gratification de mise ou de départ à la retraite

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés bénéficieront d'une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 4 mois de salaire pour plus de 25 ans d'ancienneté au sein de la structure.

Le salaire brut servant de base au calcul de cette gratification sera calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la gratification ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

## TITRE VII

### CLASSIFICATION

#### Article 50

*Classification du personnel. – Niveaux et échelons*

*(Modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

#### Ouvriers, employés

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
I	1	Emploi se caractérisant par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante et qui ne nécessitent pas d'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.
	2	Emploi se caractérisant par l'exécution de tâches simples ne nécessitant pas une adaptation longue selon des directives précises.
II	1	Emploi comportant la réalisation de tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et avec l'assistance d'un responsable technique.
	2	Emploi comportant la réalisation de tâches nécessitant une compétence technique dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle d'un responsable technique.

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
III	1	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité et une connaissance des techniques voisines. Organise son travail de façon autonome pour atteindre les objectifs fixés.
	2	Emploi correspondant à la définition ci-dessus et chargé d'encadrer un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.
	3	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité ainsi que dans les spécialités voisines, encadrant ou non un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

### Agents de maîtrise

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
IV		Poste nécessitant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.
V		Emploi nécessitant une compétence permettant la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et d'employés directement ou par l'intermédiaire d'un agent de maîtrise niveau IV. Il est placé sous les ordres d'un cadre ou du chef d'entreprise.

### Cadres

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
VI		Cadre technique occupé selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel il est intégré. Cadre commercial disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de son emploi du temps. Directeur de petite structure encadrant maximum 3 salariés permanents.
VII		Cadre responsable de l'ensemble d'un service technique, administratif ou commercial, jouissant d'une réelle autonomie. Responsable du personnel de son service et agissant sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur ou du chef d'entreprise.
VIII		Directeur d'un service technique, administratif ou commercial bénéficiant d'une délégation permanente de l'employeur. Directeur de structure encadrant plus de 3 salariés permanents ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur.
IX		Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante.
Cadres hors Classification		Cadre supérieur, directeur de structures complexes ou importantes, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs (hors classification).

## Article 51

### *Définition des postes*

*(Modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)*

La définition des postes telle que prévue ci-après constitue une illustration de l'application des classifications du personnel visée à l'article 50.

Elle ne présente pas un caractère exhaustif.

### I. – Ouvriers, employés

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
Service entretien I	1	Employé non qualifié.
	2	Employé qualifié.
Chauffeur I	2	Chauffeur véhicule < 3,5 tonnes
II	1	Chauffeur véhicule > 3,5 tonnes
Manutention I	1	Magasinier débutant.
	2	Magasinier : est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.
II	2	Magasinier vendeur.
III	1	Magasinier qualifié : possède une bonne pratique professionnelle, capable de travailler avec ou sans outil informatique.
Atelier I	2	Ouvrier professionnel (OP 1) : possédant un métier.
II	2	Ouvrier professionnel (OP 2) : capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.
III	1	Ouvrier professionnel (OP 3) : a une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.
	2	Ouvrier hautement qualifié (OHQ) : capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.
	3	Technicien d'atelier : – possède toutes les compétences de l'OHQ ; – capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks...
Vente I	1	Vendeur débutant.
	2	Vendeur.

NIVEAU	ÉCHELON	FONCTION
II	1	Vendeur qualifié : ayant une compétence professionnelle et s'initiant aux travaux d'atelier, capable de passer certaines commandes de réapprovisionnement.
	2	Vendeur très qualifié : ayant acquis la connaissance de tous les articles de vente, peut assurer les commandes de réapprovisionnement ; est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante ; peut s'initier à la fonction d'animateur.
III	1	Animateur d'un rayon : vendeur très qualifié connaissant bien tous les produits, participe aux achats initiaux, a une compétence étendue, une connaissance du stock, surveille les arguments des vendeurs du rayon.
	2	Chef de rayons : ayant sous sa responsabilité plusieurs animateurs de rayon.
	3	Technicien commercial : – ayant en charge un ou plusieurs rayons ; – chargé en outre d'optimiser la gestion des stocks en liaison notamment avec les autres structures du groupe.
Caisse	1	Caisse hôtesse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements.
	2	Caisse hôtesse vendeuse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements et assure les ventes courantes ne nécessitant pas une spécialisation.
Secrétariat I	1	Employé administratif débutant.
	2	Secrétaire, employé de bureau : sans qualification particulière.
II	2	Secrétaire qualifiée : collabore particulièrement avec le chef d'entreprise ou son représentant ; capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales ; peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore.
III	1	Secrétaire de direction.
Comptabilité II	1	Aide-comptable, secrétaire comptable.
	2	Aide-comptable qualifié : assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.
III	2	Comptable qualifié : assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.
	3	Comptable confirmé : possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue et matière fiscale, sociale et informatique.



## II. – Agents de maîtrise

NIVEAU	FONCTION
Responsable de magasin	Dirige le magasin sous l'autorité d'un cadre ou de l'employeur, a la responsabilité de la gestion courante.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.
Responsable commercial	
IV	Représente l'entreprise dans ses relations commerciales extérieures ; peut être chargé d'un secteur géographique défini et/ou d'un secteur d'activité de l'entreprise par délégation de l'employeur.
Chef comptable	Comptable assurant avec le concours de quelques employés, et sans le recours extérieur habituel (expert comptable ou employeur), la tenue de l'ensemble de la comptabilité, en particulier tient le journal général, établit le compte de résultat, le bilan et les annexes comptables.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.
Chef d'atelier	Dirige l'atelier, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.

## III. – Cadres

NIVEAU	FONCTION
IV	Cadre responsable de magasin encadrant un minimum de 10 salariés permanents et ayant la responsabilité de l'exploitation. Directeur de petite structure encadrant au maximum 3 salariés permanents.
Cadre administratif, financier, commercial, technique VII	Assure dans une structure importante, sous l'autorité de l'employeur ou d'un directeur, la coordination du travail d'un certain nombre d'employés, ou une mission administrative, financière, commerciale ou technique.
Directeur administratif, financier, commercial, technique, directeur de structure employant plus de 3 salariés permanents et ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur VIII	Directeur de la fonction. Doit avoir une fonction large d'encadrement du personnel. Responsable d'une fonction qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'employés de différents niveaux placés sous son autorité.
Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante IX	Assiste le directeur et le supplée en cas d'absence.

NIVEAU	FONCTION
Cadre hors classification	Cadre de structure importante bénéficiant d'une large délégation de pouvoirs de son employeur dans tous les domaines de l'entreprise disposant d'une grande autonomie, de l'expérience et de l'autorité sur l'ensemble du personnel, relevant de la définition des cadres dirigeants visés par l'article L. 3111-2 du code du travail.

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 52

##### *Dépôt de la convention*

La présente convention sera déposée auprès des services de la direction départementale du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail.

#### Article 53

##### *Adhésion à la convention*

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle aura fait l'objet d'un dépôt dans les conditions identiques à celles prévues à l'article 52 de la présente convention collective.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Grille des salaires minima applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011

#### *Ouvriers, employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	16 384
	2	16 603
II	1	17 415
	2	18 518
III	1	19 187
	2	20 395
	3	21 154

#### *Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE
IV	21 913
V	25 687

#### *Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VI	A (moins de 3 ans ancienneté)	26 723
	B (plus de 3 ans ancienneté)	30 063
VII	A (moins de 3 ans ancienneté)	28 949
	B (plus de 3 ans ancienneté)	33 068
VIII		36 743
IX		41 754

Brochure n° 3326

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME**

AVENANT N° 9 DU 24 JANVIER 2012  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250745M

IDCC : 2494

Entre :

La fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FNSM CGT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 51 de la convention collective nationale de la coopération maritime mention « Définition des postes » paragraphe 1 « Ouvriers-employés » est modifié comme suit :

**« Comptabilité »**

FONCTION	NIVEAU	ÉCHELON
Aide-comptable, secrétaire comptable	II	1
Aide-comptable qualifié : assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.		2
Comptable : assure, sous le contrôle de l'expert-comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan.	III	1
Comptable qualifié : assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.		2
Comptable confirmé : possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue en matière fiscale, sociale et informatique.		3

## Article 2

La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012 est définie comme suit :

### « ANNEXE I

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

##### *Ouvrier employés*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	16 781
	2	17 005
II	1	17 836
	2	18 966
III	1	19 651
	2	20 889
	3	21 666

##### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
IV	22 443
V	26 309

##### *Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	27 370
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	30 791
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	29 650
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	33 868
VIII		37 632
IX		42 764

## Article 3

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

## Article 4

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

## Article 5

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2121. – ÉDITION**

**ACCORD DU 26 MARS 2012**

**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1250791M

IDCC : 2121

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les organisations signataires considèrent que ces textes visent à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. En effet, ces textes donnent un nouvel élan à la formation professionnelle et constituent, pour la branche d'activité de l'édition, qui connaît une évolution importante de ses métiers, une opportunité pour le développement des entreprises et de leurs salariés. Ils permettent, notamment, à chaque salarié d'être accompagné et soutenu dans son évolution professionnelle et favorisent l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle. Enfin, ils ouvrent de nouveaux champs de négociation collective au niveau de la branche.

Conformément aux dispositions de principe de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cet objectif, les organisations signataires se sont attachées à créer l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de l'édition, à définir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), à préciser les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attacheront une attention particulière aux problèmes liés à l'insertion des jeunes, à l'évolution professionnelle des seniors, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans oublier les salariés les plus fragilisés ainsi que les demandeurs d'emploi.

Elles affirment surtout le rôle primordial de la formation professionnelle pour trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur de l'édition.

Les mesures prises par les entreprises pour mettre en application la loi du 4 mai 2004 et celle du 24 novembre 2009 ne pourront déroger aux dispositions du présent accord dans un sens qui serait défavorable aux salariés.

A la date de signature du présent accord, certains décrets n'étant pas encore publiés pour la pleine application de la loi, les parties signataires veilleront à ce que les dispositions nouvelles résultant de ces décrets soient intégrées à l'accord par avenant, dans les délais les plus rapides.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord relatives à la mutualisation des fonds.

Les parties signataires du présent accord arrêtent les orientations générales suivantes :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié ;
- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise, d'une part, et de l'évolution nécessaire de la qualification du salarié, d'autre part ;
- l'adaptation de la formation aux compétences et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises ;
- l'engagement du salarié et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel et le bilan d'étape professionnel.

#### CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique :

- aux entreprises de l'édition telles que définies dans la convention collective nationale de l'édition ;
- aux travailleurs à domicile desdites entreprises d'édition ;
- aux entreprises qui, sans être incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition, appliquent volontairement cette convention.

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

### **OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'ÉDITION**

Les parties signataires du présent accord ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition qui a pour missions essentielles de mener, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les travaux d'analyse, de réflexion et d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La CPNE assure la coordination de l'observatoire et en détermine les orientations.

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

##### *Missions de l'observatoire*

L'observatoire des métiers et des qualifications a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent conduire également à une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises de la branche. La diffusion du résultat de ses travaux doit permettre aux entreprises et à leurs salariés de mieux cibler leurs orientations en matière de formation.

La mission de l'observatoire consiste :

- à établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi dans les entreprises du secteur de l'édition ;
- à procéder ou à faire procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle ;

- à proposer des orientations, notamment des qualifications, diplômes ou titres susceptibles d’être reconnus par la branche et toute autre préconisation permettant d’adapter les emplois aux évolutions constatées.

Les résultats des enquêtes et analyses menées par l’observatoire sont à la disposition des commissions paritaires de la branche de l’édition.

## **Article 2**

### *Fonctionnement de l’observatoire*

Un comité de pilotage technique paritaire de l’observatoire des métiers et des qualifications dans l’édition est constitué par les partenaires sociaux. Il est chargé de définir des programmes, un calendrier de réalisations, d’effectuer des travaux préparatoires ou de suivi et de les valider, d’en assurer la communication et d’établir un budget annuel.

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement de :

- 5 représentants des syndicats professionnels d’employeurs ;
- 5 représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant, par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord.

La présidence du comité paritaire de pilotage échoit tous les 3 ans, alternativement, à l’un des collèges. La vice-présidence échoit à l’autre collège.

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collège qui n’occupe pas la présidence de la section édition de l’AFDAS et alternativement.

Les décisions du comité de pilotage sont prises à la majorité.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l’exécution des études, des recherches et des travaux d’observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges de ladite commission.

La CPNE examine, aux échéances qu’elle a fixées, les résultats des travaux de l’observatoire, et plus particulièrement l’évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions, les orientations et les priorités fixées par la CPNE en matière de formation professionnelle, sont communiqués à l’organisme paritaire agréé de l’édition pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d’entreprise et des institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires du présent accord confient à l’AFDAS la gestion des travaux de l’observatoire, suivant les orientations et instructions de la CPNE.

## **Article 3**

### *Financement de l’observatoire*

Les ressources de l’observatoire se composent :

- d’une partie des contributions versées à l’AFDAS, et ce dans les conditions définies à l’article R. 6332-36, II, 3° du code du travail par les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l’observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions ;
- ainsi que des subventions qui pourraient lui être accordées par l’Etat, les collectivités locales, tout organisme public, parapublic ou privé, ou de toute autre structure nationale, européenne ou internationale ;
- et, de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).



## TITRE II

### DIAGNOSTICS DES ENTREPRISES

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'AFDAS peut « prendre en charge les coûts des diagnostics des TPE, petites et moyennes entreprises ».

Les parties signataires souhaitent encourager l'optimisation des capacités de gestion économiques et sociales des TPE et PME dans le cadre d'un accompagnement par un prestataire externe.

Le financement de ces prestations sera assuré sur le budget « frais de mission » de l'AFDAS selon les modalités retenues par son conseil d'administration.

## TITRE III

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

##### *Objet*

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, avec pour objectif l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnu dans les classifications de la convention collective de l'édition ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Il s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion.

#### Article 2

##### *Principes*

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

- l'élaboration du parcours de formation en fonction des connaissances et particularités des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### Article 3

##### *Durée*

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois, soit un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, la durée de la phase durant laquelle les actions de professionnalisation sont mises en œuvre est comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

- le bénéficiaire n’a pu obtenir la qualification visée pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la qualification suivie, de maternité, de maladie, d’accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l’organisme de formation.

La durée du contrat à durée déterminée ou la phase de professionnalisation, dans le cas d’un contrat à durée indéterminée, peut être portée à 24 mois pour les personnes qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévues à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l’édition. Dans ce cas, le nombre d’heures de formation ne pourra être inférieur à 150 heures par an.

La durée du contrat peut être de 24 mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l’allocation de solidarité spécifique ou de l’allocation aux adultes handicapés et aux bénéficiaires du contrat unique d’insertion.

La durée du contrat peut également être portée à 24 mois pour les jeunes de moins de 26 ans qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel.

#### **Article 4**

##### *Participation de l’AFDAS au contrat de professionnalisation*

Compte tenu de la situation de l’emploi dans le secteur de l’édition, et des besoins exprimés par les différentes entreprises, le contrat de professionnalisation préparant aux qualifications professionnelles reconnues dans la convention collective nationale de l’édition donnera lieu, en priorité, à une participation financière de l’AFDAS.

Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou bénéficiaires de l’obligation d’emploi visée à l’article L. 5212-13 du code du travail, ainsi que les salariés victimes d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail égale ou supérieure à 6 mois.

L’AFDAS assure la continuité de prise en charge des actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation qui serait rompu avec l’entreprise dans le cas d’un licenciement pour motif économique ou en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l’entreprise.

#### **Article 5**

##### *Durée des actions de formation*

Les actions d’évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d’accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation seront d’une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la phase de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Elle pourra être supérieure à 25 %, sans dépasser 50 % de la durée du contrat pour les contrats entrant dans le cadre des trois derniers alinéas de l’article 3 du présent titre.

Les actions de formation peuvent s’effectuer tant à l’extérieur qu’à l’intérieur de l’entreprise.

#### **Article 6**

##### *Tutorat*

Chaque titulaire d’un contrat de professionnalisation sera suivi par un tuteur choisi parmi les membres de l’encadrement de l’entreprise.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans et d’une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur déterminera avec l'employeur, après évaluation du salarié, les actions de formation nécessaires, ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de celles-ci. Il veillera au bon déroulement du contrat, suivra et évaluera périodiquement la progression du salarié tant dans l'exercice du travail qui lui est attribué que dans le déroulement de sa formation. Il s'assurera de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves de certification.

Un examen de l'adéquation du programme de formation aux acquis professionnels du salarié résultant de son expérience professionnelle est effectué par le tuteur dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat. En cas d'inadéquation constatée, l'employeur et le titulaire peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation, sous réserve d'un éventuel accord de prise en charge de l'AFDAS.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient au préalable d'une préparation, incluant une formation.

Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

L'AFDAS prendra en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret et selon les conditions décidées par son conseil d'administration sur proposition de la branche, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 45 ans et plus.

## **Article 7**

### *Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans, perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération égale à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans inclus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat général ou professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de la classification de leur emploi sans que ce montant puisse être inférieur au Smic.

Dans l'hypothèse d'un Smic supérieur au minimum prévu par la convention collective, la base de calcul la plus favorable s'appliquera.

## **Article 8**

### *Participation de l'AFDAS*

L'AFDAS participe aux coûts pédagogiques des différentes actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation ainsi qu'aux frais induits (déplacements, défraiements) sur la base d'un plafond horaire de 15 € à la date de signature du présent accord. Ce taux est susceptible d'être modulé par le conseil paritaire de la branche sur proposition de la CPNE.

## **Article 9**

### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux*

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats, et en particulier sur :
  - les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
  - les informations données aux titulaires du contrat sur l'organisation et les activités de l'entreprise ;
  - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
  - les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
  - les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et d'évaluation.

Cette information-consultation s'effectue lors des réunions d'information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, consacrées au plan annuel de formation de l'entreprise.

## **Article 10**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi*

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. A l'issue de sa formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'employeur est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par Pôle emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'AFDAS peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise d'édition, en concertation avec l'AFDAS et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

## **TITRE IV**

### **PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**

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

### *Objet*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles ont pour objet d'adapter leur qualification à l'évolution des technologies, des organisations et de leur poste de travail.

Ces périodes de professionnalisation doivent permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, ou ouvrant droit à un CQP ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE ;
- de participer à une action de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 2**

### *Contenu*

Une période de professionnalisation comprend nécessairement les phases suivantes :

- un choix des parcours de formation effectué par l'employeur et le bénéficiaire en fonction des connaissances et des expériences de ce dernier ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut donner lieu, préalablement ou postérieurement à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail.

## **Article 3**

### *Publics prioritaires*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation s'adressent prioritairement :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de plus de 55 ans concernés par les accords ou les plans d'action en faveur des salariés âgés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail ;
- aux salariés des premiers niveaux de qualification ;
- aux salariés reprenant une activité après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux personnes qui acceptent une mobilité professionnelle impliquant une évolution importante de leurs compétences.

## **Article 4**

### *Actions prioritaires*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'édition ;
- soit une qualification ouvrant droit à un CQP.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences ;
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

## **Article 5**

### *Durée et modalités*

La durée de la période de professionnalisation, la détermination des temps de travail, des temps de la formation et, éventuellement, le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail sont définis d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en fonction de l'objectif poursuivi, sous réserve des dispositions légales suivantes :

- la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :
  - à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
  - à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

## **Article 6**

### *Rémunération du salarié*

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation, liées à la période de professionnalisation, sont mises en œuvre prioritairement pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- soit à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L. 6321-10 du code du travail, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

## **Article 7**

### *Conditions de mise en œuvre*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, prévu au titre VI, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. Ces engagements sont liés, d'une part, au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation et, d'autre part, aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, et également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration).

A défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Le pourcentage des salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

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

## **Article 8**

### *Financement par l'AFDAS*

L'AFDAS assure en priorité le financement des actions définies à l'article 4 du présent titre.

Le plafond du taux horaire est fixé à 35 €. Il pourra être modulé par l'AFDAS, sur proposition de la CPNE.

Ce taux couvre le coût pédagogique et les frais annexes.

## **TITRE V**

### **PLAN DE FORMATION**

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

### *Principes*

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens professionnels.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.



Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes (IRP) sont informées et consultées sur le plan de formation, dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu'en l'état actuel la loi fixe une périodicité et un principe de deux réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;
- qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation de contribuer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise ou son représentant communique, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

## **Article 2**

### *Information des salariés*

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de contribuer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitées, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

## **Article 3**

### *Caractéristiques*

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 du code du travail) :

a) Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

b) Les actions de développement des compétences du salarié.

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables.



Ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail).

Les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération, mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
- engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accès à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire. Celle-ci, si elle existe, sera formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent, si celui-ci est pourvu.

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de 80 heures (ou 5 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la rémunération brute mensuelle à la date de départ de l'action de formation.

## TITRE VI

### **DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)**

Le DIF est un outil de développement des compétences, de mobilité et d'évolution professionnelle. Il permet à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur et dans les limites de la loi, afin qu'il devienne acteur de sa formation et de son évolution professionnelle.

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

##### *Bénéficiaires*

A compter du 7 mai 2005, les salariés employés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel et les TAD, cette durée est calculée

*pro rata temporis*. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans le calcul du droit à DIF.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également de ce droit après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non pendant les 12 derniers mois dans l'entreprise. La durée de ce droit est calculée *pro rata temporis*.

Pour les contrats à durée indéterminée conclus ou rompus en cours d'année, la durée est calculée *pro rata temporis*.

La valeur du droit individuel à la formation reste plafonnée à 120 heures. Pour les salariés à temps complet, ce plafond s'exerce dans la limite de 6 ans.

A partir de l'année 2012, l'année civile est choisie comme période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

## **Article 2**

### *Objet*

Ce droit permet au salarié de bénéficier, à son initiative, d'actions de formation professionnelle.

Ces formations se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident qu'un accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié peut prévoir que les heures liées au DIF se réalisent en tout ou en partie pendant le temps de travail.

## **Article 3**

### *Publics et actions prioritaires*

#### *a) Publics prioritaires*

Conformément aux articles L. 6323-6, L. 6313-3 et L. 6314-1 du code du travail, sont prioritaires, au titre du DIF, les publics bénéficiant d'actions de formation ayant pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une classification professionnelle reconnue dans la convention collective ;
- la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles ;
- des actions spécifiques visant une reprise d'activité professionnelle des femmes après un congé de maternité, ou des hommes et des femmes après un congé parental ;
- des actions spécifiques aux salariés de plus de 55 ans concernés par les accords ou les plans d'action en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

#### *b) Actions prioritaires*

La CPNE examine régulièrement et révisé, le cas échéant, la liste des actions qu'elle a jugées prioritaires et les communique à l'instance concernée au sein de l'AFDAS.

## **Article 4**

### *Modalités de mise en œuvre*

Le salarié souhaitant exercer son droit individuel à la formation doit adresser sa demande, par écrit, à son employeur en respectant un délai de 3 mois avant la date de début de l'action de formation envisagée. Il indique dans cette demande :

- l'intitulé de l'action de formation ;
- ses dates de réalisation ;
- son coût pédagogique prévisionnel ;

- l'organisme susceptible de la dispenser ;
- les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour exprimer au salarié son accord ou son désaccord sur cette demande. Passé ce délai, son absence de réponse vaut acceptation.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, le salarié peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de deux exercices ou périodes annuelles successives, le salarié pourra présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière de l'AFDAS en qualité d'OPACIF de la branche.

Dans le cadre d'une prise en charge par l'AFDAS, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et suivants du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement sont décomptées alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

Une fois par an, l'employeur communique par écrit à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (mention sur le bulletin de paie, bulletin spécifique remis annuellement, etc.).

## **Article 5**

### *Dispositions financières*

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation seront prises en charge par l'AFDAS selon les modalités, pour les DIF prioritaires, définies par le conseil de la branche. Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ce financement ne concernera que les publics et actions de formation reconnus prioritaires au sens de l'article 3 du présent titre.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L. 6321-2 du code du travail, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent droit au maintien de la rémunération.

## **Article 6**

### *Mise en œuvre des conditions de portabilité du DIF*

#### *a) Avant la fin du préavis*

En application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action est réalisée pendant la durée du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

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

Le salarié souhaitant exercer son droit individuel à la formation doit adresser sa demande à l'employeur dans les formes et délais prévus à l'article 4 du titre V du présent accord.

La demande doit être présentée avant la fin du préavis.

Dans le cas d'un licenciement – sauf faute lourde – l'action peut être engagée ou peut se poursuivre après la cessation du contrat.

Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, l'action de formation est engagée directement avec l'AFDAS, dans les conditions visées au point 2 ci-après.

*b) Après la cessation du contrat de travail*

En application des dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, de démission pour motif légitime ouvrant droit à l'assurance chômage, de rupture conventionnelle homologuée ou d'échéance à terme du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

- lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer, soit après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 3 du présent titre. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché et la somme est imputée au titre du dispositif « professionnalisation » ;

- lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. Elle est imputée au titre du dispositif « professionnalisation ».

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

## **Article 7**

### *Obligation d'information du salarié*

D'une part, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation au titre de l'article L. 6323-17 du code du travail, c'est-à-dire le nombre d'heures acquises au titre du DIF et la possibilité pour le salarié d'en demander l'utilisation pendant le préavis. Le cas échéant, il sera également indiqué qu'en cas de mise en œuvre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'employeur verse à Pôle emploi une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

D'autre part, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et désigne l'OPCA en charge d'assurer le versement de la somme correspondant aux droits acquis non utilisés par le salarié, à savoir celui dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. En cas d'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, ce montant est égal à zéro.

## TITRE VII

### CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Les parties signataires rappellent l'existence du congé individuel de formation qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise. L'objectif du congé individuel de formation est de permettre au salarié de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le dispositif du CIF est ouvert à tous les salariés, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail, sous réserve d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, suivant les conditions prévues par les articles L. 6322-4 et suivants du code du travail.

Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail sous réserve qu'il soit d'une durée minimale de 120 heures.

Si le congé se déroule en totalité en dehors du temps de travail, l'employeur n'est pas obligatoirement informé du départ en formation du salarié. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié doit formuler sa demande auprès de l'AFDAS suivant les conditions définies par l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF.

Pour les salariés titulaires de contrats à durée déterminée, le congé individuel de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Pour pouvoir bénéficier d'un CIF le salarié en CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Les dépenses liées à la réalisation d'un congé individuel de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé à ce titre dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles doivent remplir en étant partie aux instances de l'AFDAS qui définissent les règles générales de prise en charge des dispositifs du congé individuel de formation.

## TITRE VIII

### ENTRETIEN PROFESSIONNEL, BILAN DE COMPÉTENCES, BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNEL

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

##### *Principes*

Le législateur a prévu un certain nombre de dispositifs visant à favoriser le déroulement et la progression des carrières des salariés : entretien professionnel, bilan de compétences, bilan d'étape professionnel. Ces dispositifs permettent aux salariés, avec leur employeur, d'anticiper leurs évolutions de carrière.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

#### Article 2

##### *Entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans l'entreprise bénéficie de préférence annuellement, et au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Tout travailleur à domicile ayant totalisé, pendant 2 années consécutives, un minimum de 1 200 heures de travail, bénéficie dans les mêmes conditions d'un entretien professionnel.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de l'emploi du salarié ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que les actions de formation nécessaires et souhaitées. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail employant au moins 50 salariés, l'employeur doit organiser, pour chacun des salariés dans l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il l'informe notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

#### Article 3

##### *Bilan de compétences*

L'objectif du bilan de compétences est de permettre au salarié d'analyser ses compétences et aptitudes, tant professionnelles que personnelles, dans le cadre d'un projet professionnel ou de formation.

Le salarié est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués sans l'accord de ce dernier.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences est organisé dans le cadre du plan de formation, sur proposition de l'employeur, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du congé spécifique de bilan de compétences.

Lorsqu'il est inscrit et financé dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétences est réalisé avec l'accord du salarié.

Tout salarié a le droit de demander à son employeur un congé pour faire un bilan de compétences, sous réserve :

- pour les salariés en contrat à durée indéterminée de justifier d'une activité salariée de 5 ans dont 12 mois dans l'entreprise ;



- pour les salariés en contrat à durée déterminée de justifier d’une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (CDI, CDD, intérim) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. Le départ en congé est uniquement conditionné par l’accord de prise en charge financière de l’AFDAS et le congé de bilan de compétences doit débiter au plus tard 12 mois après la fin du premier CDD ;
- de ne pas avoir bénéficié d’un bilan de compétences au cours des 5 années précédant la demande.

Pour bénéficier d’un congé de bilan de compétences, le salarié doit adresser par écrit à son employeur une demande d’autorisation d’absence dans un délai de 60 jours avant le début du congé de bilan de compétences. L’employeur doit formuler sa réponse par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Un report d’autorisation d’absence n’est possible que dans une limite de 6 mois, sous réserve que l’employeur en fournisse le motif.

#### **Article 4**

##### *Bilan d’étape professionnel*

A l’occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu’il dispose de 2 ans d’ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d’un bilan d’étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

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

Les conditions de mise en œuvre de ce bilan sont définies par un accord national interprofessionnel étendu prévu à l’article L. 6315-1 du code du travail.

Les conditions d’application, dès lors qu’elles seront rendues obligatoires, seront communiquées au salarié lors de son embauche.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans, le bilan d’étape professionnel est également l’occasion d’envisager avec leur employeur les modalités d’une éventuelle transition vers la retraite, en prenant en compte, notamment, les besoins et les opportunités de tutorat dans l’entreprise.

### **TITRE IX**

#### **APPRENTISSAGE, VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE (VAE), JURY DE VAE ET D’EXAMEN, STAGES**

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

##### *Apprentissage*

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers de l’édition s’acquièrent notamment dans les actes réels de travail. La réussite d’un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l’accueil et de l’accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. C’est dire que l’action du maître d’apprentissage dans la formation de l’apprenti est fondamentale. Il en va de même pour les responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation, ainsi que tous stagiaires en période d’application en entreprise.

C’est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d’apprentissage.

## Article 2

### *VAE*

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de l'édition, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre, ou ce diplôme, figure dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou que ce certificat de qualification soit établi par la CPNE.

La négociation triennale de branche portant sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés concerne la validation des acquis de l'expérience pour les points suivants :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés de l'édition portant sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre par la branche en vue de l'obtention d'une qualification soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue par les classifications de la convention collective nationale de l'édition, soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'édition ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par l'AFDAS des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

## Article 3

### *Stages et emploi des jeunes*

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers de l'édition s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. La profession reconnaît le rôle fondamental des responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des stagiaires en période d'application en entreprise.

C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages ou des périodes de formation en entreprise.

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre III, 6<sup>e</sup> partie du même code sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

Ils doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement et leur durée ne peut excéder 6 mois.

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement, à l'exception des cas suivants :

- pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation ;
- pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Un délai de carence entre deux stages successifs doit être respecté, conformément aux dispositions légales.

Lorsque la durée de ces stages ainsi définis est supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.



En cas d'embauche du stagiaire dans un délai maximum de 6 mois consécutifs à la fin du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai.

Si l'embauche intervient dans les 3 mois suivant l'issue du stage, la durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

#### **Article 4**

##### *Jury de VAE et d'examen*

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation. Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 sont couvertes par l'AFDAS selon des modalités et conditions de prise en charge validées par son conseil d'administration de ce dernier.

#### **TITRE X**

### **NÉGOCIATION TRIENNALE, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Au moins tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés et le syndicat national de l'édition se réunissent pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette réunion est l'occasion de faire un bilan approfondi de l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les femmes comme pour les hommes.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de l'édition pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la dimension de l'égalité.

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

##### *Négociation triennale de branche*

A partir des éléments chiffrés délivrés par les enquêtes de branche et des études complémentaires commandées par l'observatoire des métiers et des qualifications, la négociation triennale de branche porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

#### **Article 2**

##### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche et notamment, sans que cela soit exhaustif, la formation initiale, l'ancienneté dans la branche, l'âge des salariés.

## TITRE XI

### **OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIÉS**

Les parties signataires rappellent que la formation continue tout au long de la vie doit permettre à chaque salarié de progresser au cours de sa vie professionnelle. Cela passe, notamment, par la reconnaissance des actions de formation que chaque salarié a, sous diverses formes, suivies durant son parcours professionnel afin, par exemple, de pouvoir effectuer un bilan de compétences ou entamer un processus de validation des acquis de l'expérience.

Il convient à cette fin que soient fournis au salarié des éléments tangibles attestant de ce parcours de formation.

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

##### *Attestation de formation*

Les parties signataires rappellent que les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères d'imputabilité (objectifs, nature et durée de l'action, résultats de l'évaluation des acquis de la formation) définis par le législateur.

Ces actions de formation, mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail, sont réalisées conformément au programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. A l'issue de la formation, l'organisme de formation prestataire doit délivrer au stagiaire une attestation reprenant les critères d'imputabilité définis ci-avant.

De la même façon, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire, à l'issue de la formation, l'attestation prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail.

#### **Article 2**

##### *Récapitulatif annuel*

Pour les actions de formation à l'initiative de l'employeur et rentrant dans le cadre du plan de formation, il est rappelé qu'un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation réalisées et des versements de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie, en application des dispositions de l'article D. 6321-10 du code du travail.

## TITRE XII

### **INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

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

##### *Institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel (IRP) qui doivent être consultées en matière de formation professionnelle sont :

- les délégués du personnel, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en application des dispositions de l'article L. 2313-8 du code du travail ;

- la délégation unique du personnel ou le comité d'entreprise, dans les entreprises de 50 à 199 salariés ;
- le comité d'entreprise ou le comité d'établissement dans les entreprises de 200 salariés et plus.

## **Article 2**

### *Champ d'intervention des IRP en matière de formation professionnelle*

L'institution représentative du personnel compétente formule toute proposition de nature à améliorer les conditions d'accès et la mise en œuvre des actions de formation pour les salariés de l'entreprise.

Elle intervient notamment dans les domaines ci-après, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier suivant les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail.

#### *a) Orientations de la formation professionnelle, plan de formation et mise en œuvre*

L'IRP compétente est obligatoirement consultée sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

L'IRP compétente donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 1<sup>er</sup> du titre IV du présent accord.

L'IRP compétente est également consultée sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

#### *b) Contrats de professionnalisation*

L'IRP compétente est consultée et les délégués syndicaux, s'il y en a, sont informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-57 du code du travail.

#### *c) Commission de formation*

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit favoriser l'information des salariés de l'entreprise sur la formation ainsi que l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires rappellent que des commissions de formation doivent être constituées dans les entreprises comportant au moins 200 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble des sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

TITRE XIII

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ENTREPRISES  
DE MOINS DE 10 SALARIÉS**

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

*Situation des entreprises de moins de 10 salariés*

Compte tenu des difficultés particulières que pourront rencontrer les entreprises de moins de 10 salariés du fait notamment de leur effectif pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les mesures particulières définies ci-dessous ont été arrêtées.

**Article 2**

*Financement prioritaire de l'AFDAS*

L'AFDAS financera prioritairement pour les entreprises concernées par le présent titre :

- des actions de formation incluses dans un contrat de professionnalisation définies au titre II ;
- des actions de formation incluses dans une période de professionnalisation concernant les publics prioritaires de ces actions définies au titre III.

Un effort contributif important d'information doit être consacré à l'attention des dirigeants des entreprises de moins de 10 salariés sur les nouveaux dispositifs de la formation professionnelle financés par l'AFDAS.

**Article 3**

*Mutualisation des fonds collectés*

Les sommes versées à l'AFDAS, pour les entreprises de moins de 10 salariés, seront mutualisées afin d'assurer un meilleur financement aux actions définies à l'article 2 du présent titre.

La partie de ces sommes correspondant au plan de formation ne peut pas être appelée par les entreprises d'au moins 10 salariés. A contrario, les entreprises de moins de 10 salariés peuvent bénéficier, au titre du plan de formation, des sommes versées par l'ensemble des entreprises de la branche, selon le principe de la fongibilité asymétrique.

TITRE XIV

**DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

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

*Contribution au titre du financement du FPSPP*

Les entreprises de la branche contribuent au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) suivant un pourcentage fixé chaque année par décret, correspondant à un taux variant de 5 % à 13 % du montant de leur obligation au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est reversée chaque année par l'AFDAS au FPSPP.

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Pour les contributions versées obligatoirement à l'AFDAS, OPCA et OPACIF de la branche, les taux indiqués aux articles ci-après incluent la contribution au financement du FPSPP.

## Article 2

### *Entreprises d'au moins 10 salariés*

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, une contribution minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Les employeurs de 10 à moins de 20 salariés sont exonérés des versements légaux ou conventionnels qui leur sont applicables dans les conditions de l'article L. 6331-14 du code du travail.

Ces entreprises doivent effectuer à l'AFDAS, OPCA et OPACIF de la branche un versement correspondant au minimum :

- à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence pour assurer le financement, selon les priorités énoncées dans le présent accord :
  - des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formations reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF ;
  - des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
  - le financement du FPSPP ;
- pour les entreprises de plus de 20 salariés, à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AFDAS pour assurer le financement des congés individuels de formation, actions de validation des acquis de l'expérience et congés bilans de compétences, ainsi que le financement du FPSPP.

Le montant destiné au financement du FPSPP dans les conditions définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent titre est calculé sur la participation au titre du plan de formation de 0,90 %.

Ces entreprises doivent financer des actions de formation pour le solde du plan de formation au minimum à hauteur de 0,90 %, déduction faite du versement destiné au financement du FPSPP prévu ci-dessus. Elles peuvent, à titre volontaire, verser à l'AFDAS, l'OPCA de branche, tout ou partie de ce solde du 0,90 % au titre du plan de formation.

## Article 3

### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, une contribution minimale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est versée en totalité à l'AFDAS.

Ce versement est affecté au financement, selon les priorités définies par le présent accord :

- à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
  - au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - aux dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis ;
  - au financement du FPSPP ;
- à concurrence du solde :
  - au financement des actions de formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

- au financement des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
- au financement de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée aux salariés pendant les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ;
- et plus généralement, au financement des actions et des moyens imputables au titre de la formation professionnelle ;
- au financement du FPSPP.

#### **Article 4**

##### *Contribution quel que soit l'effectif*

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des CDD au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

#### **TITRE XV**

### **DURÉE. – DÉPÔT. – SUIVI. – RÉVISION. – DÉNONCIATION**

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

##### *Durée. – Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de son extension. Il sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 2**

##### *Suivi*

En cohérence avec le titre IX, les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans, lors de la négociation triennale de branche, afin de faire un bilan sur l'application de cet accord et d'envisager d'éventuelles modifications.

#### **Article 3**

##### *Révision*

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, elles seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation*

L'accord pourra être dénoncé, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Fait à Paris, le 26 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Syndicat national de l'édition.

**Syndicats de salariés :**

Fédération de la communication CFE-CGC ;

Syndicat du personnel d'encadrement de l'édition et de la librairie et de la diffusion CFE-CGC ;

Fédération communication, conseil, culture CFDT ;

Syndicat national livre-édition CFDT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication CGT ;

Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ;

Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO.

## ANNEXE

### **Rappel des dispositions légales au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sur la répartition des contributions**

*(En pourcentage.)*

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	CONTRIBUTION	TAUX
Moins de 10 salariés	Professionalisation	0,15
	Plan de formation	0,40
	Congé individuel de formation	
De 10 salariés à moins de 20 salariés	Professionalisation	0,15
	Plan de formation	0,90
	Congé individuel de formation	
Plus de 20 salariés	Professionalisation	0,50
	Plan de formation	0,90
	Congé individuel de formation	0,20
Quel que soit l'effectif	Congé individuel de formation CDD	1



Brochure n° 3368

**Accords professionnels**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

---

AVENANT DU 11 AVRIL 2012  
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2005  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1250746M

Entre :

L'UFE ;

L'UNEMIG,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de réviser et compléter les dispositions contenues dans l'accord national de branche du 16 septembre 2005 étendu le 3 février 2006.

Le présent avenant, à durée indéterminée, s'articule comme suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

OBJET DE L'AVENANT À L'ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE  
DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES DU 16 SEPTEMBRE 2005

Les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières ont conclu, le 16 septembre 2005, un accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des industries électriques et gazières, étendu le 3 février 2006.

Cet accord a créé les instances paritaires de branche relatives à la formation, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), la section paritaire professionnelle (SPP), l'observatoire prospectif des métiers.

Il a entériné l'adhésion des entreprises de la branche à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). L'accord a affirmé l'ambition et la volonté des signataires d'accroître l'accès de tous à la

formation tout au long de la vie professionnelle, en identifiant des publics prioritaires, et en présentant l'ensemble des dispositifs.

Fort du retour d'expérience, effectué après 5 années d'application de l'accord, et compte tenu de l'évolution de la réglementation applicable contenue dans la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 28 juillet 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels les partenaires sociaux ont convenu de l'adapter.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir la négociation du présent avenant qui complète et adapte l'accord national de branche du 16 septembre 2005.

## CHAPITRE II

### MODIFICATIONS ET COMPLÉMENTS À L'ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES DU 16 SEPTEMBRE 2005

Le chapitre II du présent avenant présente les modifications apportées à toutes les dispositions contenues dans l'accord national du 16 septembre 2005, auxquelles il se substitue. Il se décompose de la manière suivante :

- la première partie traite des instruments de régulation : le retour d'expérience de la période passée incite les partenaires sociaux à apporter un certain nombre de clarifications et de précisions afin d'optimiser le fonctionnement des instances paritaires de branche. Les partenaires sociaux veulent en effet permettre à ces instances de jouer pleinement leur rôle au service de la mise en œuvre de la politique ;
- la seconde partie est consacrée aux modalités d'accès aux dispositifs de la formation ;
- la troisième partie traite de l'aide à la professionnalisation des jeunes et des publics prioritaires ;
- la quatrième partie traite des mesures spécifiques aux TPE/PME ;
- la cinquième partie porte sur l'information et l'orientation des salariés ;
- enfin, la sixième partie concerne les questions de financement.

Le préambule a été modifié et adapté comme suit. Il se substitue intégralement au préambule de l'accord national de branche du 16 septembre 2005.

#### « PRÉAMBULE

Le paysage de la branche des industries électriques et gazières a évolué en profondeur depuis plusieurs années. Depuis l'ouverture des marchés de l'électricité et du gaz, le secteur a vu l'émergence d'une concurrence entre fournisseurs et assisté à un certain nombre de transformations organisationnelles importantes, en particulier des filialisations dues à la nécessité de séparer les fonctions de fournisseurs et de gestionnaires de réseaux.

A l'instar de tous les secteurs économiques, la branche des IEG est aujourd'hui confrontée à une évolution accélérée des technologies et à des environnements de plus en plus mouvants, à une augmentation significative du volume des départs en retraite, qui nécessitent une adaptation en continu des organisations et des compétences.

Dans ce contexte la formation initiale ne peut pas apporter seule une réponse. La formation professionnelle continue offre aux salariés la possibilité de s'adapter aux évolutions des organisations, des technologies et des métiers tout au long de leur parcours professionnel. Elle vise aussi à leur "permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle" (art. L. 6111-1 du code du travail).

Ce constat a des implications multiples, au nombre desquelles :

- l'accès à la formation des salariés est d'autant plus efficace qu'une information de qualité leur est assurée. Le salarié doit ainsi pouvoir bénéficier d'une information, de conseils et d'une orientation en matière de formation professionnelle ;

- le salarié doit pouvoir se maintenir en situation “d’apprenant” au cours de sa carrière professionnelle. Lorsqu’il en a, à la fois les aptitudes et la volonté, il doit en outre, pouvoir utiliser les leviers de la formation professionnelle pour favoriser son évolution professionnelle ;
- le salarié doit pouvoir bénéficier d’actions de formation à caractère qualifiant. A ce titre les partenaires sociaux de la branche des IEG se sont ainsi engagés dès 2010 dans la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- Le salarié doit pouvoir, au cours de la seconde partie de sa carrière, continuer à bénéficier de formations adaptées.

Dans le panorama nouveau du secteur des IEG, les partenaires sociaux reconnaissent toute l’importance de la formation pour faire face aux enjeux de demain. En complément des politiques de formation mises en œuvre par les entreprises, ils conviennent de donner toute sa place à la branche dans le domaine de la professionnalisation, à travers :

- la fixation d’orientations et de priorités communes pour la mise en œuvre des dispositifs de la professionnalisation dans le cadre d’une utilisation optimale des fonds de la professionnalisation ;
- la mise en œuvre de principes de solidarité entre grandes entreprises et TPE-PME dans le but de favoriser l’accès des salariés de ces entreprises à la formation ;
- l’adhésion à un OPCA et la mise en place d’instances paritaires permettant à la branche de fixer et d’actualiser ses priorités, de réaliser des études et de suivre l’utilisation des fonds mutualisés.

Dans l’esprit de l’accord national de branche du 16 septembre 2005, et de la loi du 24 novembre 2009, les partenaires sociaux de la branche des IEG s’entendent pour identifier des priorités pour l’accès aux fonds de la professionnalisation. Il s’agit en effet d’aiguiller les fonds de la professionnalisation au bénéfice de familles de métiers et publics identifiés comme prioritaires.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit consacrer une partie des moyens et des dispositifs de la professionnalisation à des familles de métiers prioritaires pour lesquelles les besoins de formation s’avèrent importants (évolutions d’organisation, évolutions technologiques, niveau de formation initiale des titulaires des emplois, etc.). La définition par la branche de familles de métiers prioritaires constitue ainsi un élément important de la politique de formation de la branche.

Le travail d’identification des familles de métiers prioritaires sera réalisé par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) alimentée, en tant que de besoin, par les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en prenant en considération les contraintes liées au caractère concurrentiel dans lequel se trouvent les entreprises de la branche.

Dès l’année 2012, la planification des travaux de la CPNEFP et de l’observatoire devra permettre la prise en compte de ces nouvelles orientations pour l’affectation des fonds de la professionnalisation.

La branche des IEG s’inscrit également dans les orientations développées par les pouvoirs publics à destination de certaines populations. Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de prêter une attention particulière aux salariés des TPE-PME, à la situation des jeunes, des chômeurs, des salariés peu qualifiés, des travailleurs en situation de handicap, des femmes et des seniors. Ces deux dernières catégories de population font l’objet d’accords spécifiques de branche.

Les publics prioritaires comme les familles de métiers prioritaires peuvent évoluer selon le contexte de la société civile ou des sociétés composant la branche des IEG. Pour cette raison, une actualisation annuelle sera réalisée en CPNEFP, sur la base du retour d’expérience des années précédentes.

En outre, le présent accord distingue pour chaque dispositif de professionnalisation deux régimes d’accès au financement par les fonds de la professionnalisation : les publics et familles prioritaires d’une part, les autres publics éligibles d’autre part. La première catégorie bénéficie d’un niveau de remboursement supérieur.

La branche rassemble des entreprises de tailles très diverses. Au-delà de la prise en compte de la collecte mutualisée des fonds du plan de la formation pour les entreprises de moins de 10 salariés, le présent accord intègre la prise en compte d'attentes spécifiques des TPE-PME.

La confirmation et le renforcement de dispositifs de solidarité seront recherchés afin de permettre aux salariés de ces entreprises d'accéder de manière efficace à la formation, en s'appuyant sur les entreprises de taille plus importante.

Enfin, les signataires de l'accord souhaitent marquer l'importance qu'ils accordent à l'information et l'orientation des salariés, gage d'efficacité de la formation professionnelle.

Pour cela, il convient de donner au personnel d'encadrement de l'entreprise, dans le cadre d'un portage assuré par la filière RH, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel et de conforter le rôle dévolu aux institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle continue.

Compte tenu de ces éléments les dispositions de l'accord national sont organisées de la façon suivante.

La première partie traite des instruments de régulation : le retour d'expérience de la période passée incite les partenaires sociaux à apporter un certain nombre de clarifications et de précisions afin d'optimiser le fonctionnement des instances paritaires de branche. Les partenaires sociaux veulent en effet permettre à ces instances de jouer pleinement leur rôle au service de la mise en œuvre de la politique.

Dans ce cadre, pour un pilotage plus efficace des fonds de la professionnalisation, le reporting attendu de l'OPCA sera précisé et mieux encadré.

Le protocole de fonctionnement de la section paritaire professionnelle (SPP) sera actualisé en conséquence.

La deuxième partie est consacrée aux modalités d'accès aux dispositifs de professionnalisation.

Les évolutions touchant au droit individuel à la formation (DIF) y sont introduites, ainsi que les évolutions législatives relatives à la définition des catégories d'action de formation intégrées dans le plan de formation.

La mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) et les évolutions touchant à la validation des acquis de l'expérience seront intégrées et développées dans cette partie.

La troisième partie traite de l'aide à la formation des publics prioritaires en relayant les orientations prises par les pouvoirs publics. Les dispositifs de formation seront mis en œuvre au bénéfice de ces populations en mettant en œuvre les contrats de professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi.

La quatrième partie traite des mesures spécifiques aux TPE-PME. Le contenu de cette partie vise en effet à contribuer à un égal accès de tous les salariés de la branche à la formation quelle que soit la taille de l'entreprise dont ils font partie.

La cinquième partie concerne l'information et l'orientation des salariés. Les mesures propres à renforcer leur accompagnement y sont ainsi détaillées, et en particulier les dispositions visant à développer le passeport orientation et formation.

Enfin, la sixième partie porte sur les questions de financement, avec la fixation du niveau des forfaits et la distinction de ces forfaits suivant le caractère prioritaire ou non des bénéficiaires.

La CPNEFP aura en charge la mise à jour de ces critères ; elle pourra également, sur la base des travaux de la SPP, faire évoluer la valeur des forfaits pour garantir une utilisation optimale de fonds de la professionnalisation. »

L'ensemble des dispositions du titre I<sup>er</sup> « Instruments de régulation au service d'une politique de formation de branche et d'entreprise » ont été modifiées et adaptées. Elles se substituent intégralement aux dispositions du titre I<sup>er</sup> de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

## « TITRE I<sup>ER</sup>

### INSTRUMENTS DE RÉGULATION AU SERVICE D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISES

L'annexe I au présent accord présente le fonctionnement et l'organisation des instances paritaires qui participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle continue de la branche des IEG.

#### Article 1.1

#### *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)*

Le présent accord porte création d'une CPNE dans la branche des industries électriques et gazières, dont l'appellation est modifiée en CPNEFP.

Sous réserve des attributions propres à la commission paritaire de branche (CPB) définies par l'accord de branche traitant du dialogue social dans la branche professionnelle des IEG, la CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, contenues dans l'accord de branche sur la formation.

Pour chaque exercice, la CPNEFP établit un rapport annuel d'activités avant le 31 mai de l'année suivante qui est examiné en CPB avant le 30 juin.

#### 1. Rôle de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission à titre principal :

a) La définition de la politique formation de branche :

- actualiser les orientations à donner à la politique de formation de la branche ainsi que les priorités à retenir, au regard de l'évolution des métiers des entreprises des IEG ;
- identifier des familles de métiers prioritaires vers lesquelles faire porter un effort particulier via les fonds de la professionnalisation, dans le respect de la confidentialité inhérente au caractère concurrentiel des entreprises de la branche. Les familles de métiers prioritaires seront identifiées parmi celles issues des travaux du CPPO (7 domaines et 28 familles de métiers, plus les familles de métiers de la distribution d'énergies), susceptibles bien sûr d'évolution en fonction des besoins. L'identification des familles de métiers prioritaires figurera dans le plan d'action de la CPNEFP pour 2012, afin de permettre une orientation priorisée des fonds de la professionnalisation dès cet exercice ;
- définir et actualiser, le cas échéant, les publics éligibles et/ou les actions prioritaires associées aux différents dispositifs de formation (droit individuel à la formation, période de professionnalisation, contrats de professionnalisation et accompagnement tutoral, VAE, préparation opérationnelle à l'emploi) ;
- formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation telle que définie ci-dessus.

b) La gestion des fonds mutualisés :

- actualiser la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant au titre VI du présent accord ;
- informer l'organisme de collecte (OPCA) des priorités de la branche par dispositif ainsi que des modes de traitement et d'arbitrage éventuels ;
- s'assurer de la bonne mise en œuvre par la section paritaire professionnelle (SPP) des orientations prioritaires de branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'OPCA.

c) L'observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche :

- définir le programme de travail annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche en vue notamment de faire émerger des familles de métiers prioritaires, puis de les faire évoluer si nécessaire, pour répondre au mieux aux besoins ;
- valider les cahiers des charges des études confiées au comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) (cf. art. 1.4), et le choix des prestataires extérieurs ;
- analyser et valider les résultats de ce programme de travail et proposer les modalités de sa communication auprès des entreprises de la branche.

d) La gestion des relations avec les instances en charge de la formation professionnelle :

- examiner, en lien avec les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ou du ministère du travail, l'évolution et/ou la création des nouveaux diplômes et titres inscrits ou à inscrire au RNCP et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche des IEG ;
- assurer l'interface avec l'éducation nationale pour la création de nouveaux titres ou diplômes intéressant spécifiquement les entreprises de la branche ;
- valider la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), à l'initiative des membres de la CPNEFP représentant des salariés et/ou des employeurs (cf. art. 2.4).

e) La bonne mise en œuvre de l'accord :

- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- proposer à la CPB des thèmes de négociation conduisant, dans le domaine de la formation professionnelle continue, à l'adaptation de dispositifs existants ou à la conclusion de nouveaux accords ;
- assurer le suivi du présent accord dans ses différentes composantes en capitalisant les retours d'expérience ainsi que les résultats des études éventuellement menées par la branche et/ou par les entreprises.

## 2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP comprend :

- deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants en s'attachant à rechercher une représentation issue des différentes tailles d'entreprises de la branche (TPE, PME et grandes entreprises). Les représentants suppléants ne peuvent siéger en CPNEFP qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Les membres de la CPNEFP sont désignés pour une durée de 2 ans. »

Il est introduit un paragraphe 3 dans l'article 1.1 qui traite du comité restreint de la CPNEFP.

### « 3. Comité restreint de la CPNEFP

Dans un souci d'efficacité dans la préparation et le suivi des travaux de la CPNEFP, pour assurer une bonne fluidité de son fonctionnement, les partenaires sociaux décident de la création d'un comité restreint de la CPNEFP, dont le fonctionnement fait l'objet d'une modification du règlement intérieur de la CPNEFP. Celui-ci a pour rôle principal de préparer les réunions plénières de la CPNEFP et en particulier d'en arrêter l'ordre du jour.



Il se réunit à l'amont des réunions plénières, il comprend, parmi les membres de la CPNEFP :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles. »

#### « 4. Fonctionnement de la CPNEFP

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre les collèges employeurs et salariés.

La CPNEFP désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Les fonctions de président et de vice-président sont assurées en alternance tantôt par un membre du collège des représentants des employeurs et tantôt par un membre du collège des représentants des salariés. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif. La durée de leur mandat est de 2 ans.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités. En particulier, ils sont garants vis-à-vis de la branche de la mise en œuvre du protocole d'accord conclu entre la branche et l'OPCA.

Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour de la commission.

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an. Son mode de fonctionnement et ses moyens sont définis dans son règlement intérieur. Le règlement intérieur sera modifié, notamment pour acter la création du comité restreint.

Le collège employeurs assure les charges de secrétariat de la CPNEFP.

#### Article 1.2

##### *Gestion mutualisée des fonds de la formation professionnelle continue*

#### 1. Désignation de l'organisme

Les organisations signataires du présent accord désignent l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche des IEG pour ce qui concerne le fonds de la professionnalisation (pour toutes les entreprises) et le fonds collecté au titre du plan de formation (pour les entreprises de moins de 10 salariés).

Cette désignation vaut pour 3 ans, renouvelable par période de 3 ans par tacite reconduction à compter de la collecte du 28 février 2006 portant sur la masse salariale 2005.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif au présent accord.

#### 2. Rôle de l'OPCA

L'OPCA a pour rôle de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle au périmètre défini ci-dessus et telles que précisées au titre VI du présent accord ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises ;
- gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche des IEG ;
- prendre en charge et financer, suivant les conditions définies par la section professionnelle paritaire (SPP), les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par l'accord ou la CPNEFP à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;

- informer et sensibiliser les entreprises sur les services que l’OPCA apporte en matière de formation, y compris à destination des salariés.

### 3. Section professionnelle paritaire (SPP) des IEG

Le présent accord porte création au sein de l’OPCA d’une section professionnelle paritaire de la branche des industries électriques et gazières.

Le président et le vice-président de la CPNEFP seront habilités, par délibération de l’organisme, à renégocier le protocole initial qui a porté création de la SPP, afin de lever toute ambiguïté concernant l’articulation des rôles entre les différentes instances et renforcer le reporting attendu de l’OPCA. Pour ce faire, ils s’appuieront sur une proposition de la SPP.

Ce protocole, une fois renégocié et approuvé par la CPNEFP, sera conjointement signé par le président et le vice-président de la CPNEFP.

La SPP est composée de la façon suivante :

- deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu’elles fixent entre elles.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants. Les représentants suppléants ne peuvent siéger au sein de la SPP qu’en l’absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

La section professionnelle paritaire a pour rôle de suivre l’utilisation des fonds collectés par l’OPCA conformément aux orientations, modes d’attribution et de régulation définis par l’accord de branche et actualisés le cas échéant par la CPNEFP.

Elle établit un rapport annuel sur le contrôle de l’utilisation des fonds mutualisés qu’elle transmet à la CPNEFP au plus tard le 31 mars de l’année suivante.

Le mode de fonctionnement et les moyens de la SPP seront précisés dans le cadre du protocole d’accord signé entre la CPNEFP et l’OPCA avant le 31 décembre 2005.

L’OPCA assure le secrétariat de la SPP. »

Il est introduit au titre I<sup>er</sup> un article numéroté 1.3 « Reporting ». L’introduction de cet article décale la numérotation des articles suivants du titre. L’introduction de l’article 1.3 conduit à numéroté 1.4 l’article suivant.

#### « Article 1.3

##### *Reporting*

La gestion et le suivi des contributions collectées dans le respect des orientations de la branche des IEG sont confiés à l’OPCA, qui en conséquence met à disposition de la branche des IEG l’ensemble des données et des reportings répondant aux finalités suivantes :

- permettre le pilotage des volumes engagés par dispositif ;
- permettre le suivi des engagements par publics (prioritaires et autres éligibles) ;
- prévenir les ruptures de financement ;
- fournir les argumentaires permettant d’éclairer les mesures correctives proposées ;
- alimenter la réflexion avant chaque nouvel exercice par une restitution d’ensemble et de détails.

L’OPCA devra :

- produire des tableaux de bord identiques pour la SPP et la CPNEFP a minima 4 fois dans l’année à trimestre échu, date pouvant faire l’objet d’un report dans la limite de plus 10 jours. Ces



mêmes tableaux de bord actualisés pourront également être établis à la demande des partenaires sociaux de la SPP avec un délai maximum de mise à disposition de 10 jours ;

- rendre compte, en début de chaque année civile, du montant des facturations par rapport aux engagements de l'année précédente.

Les tableaux de bord seront conçus par tranches de taille d'entreprises. Ils devront principalement rendre lisibles :

- le montant de la collecte ;
- les capacités de financement, en distinguant les concours externes à la branche (FPSPP, FSE, interprofessionnel de l'OPCA...) de la capacité interne après cotisations et frais de gestion de l'OPCA ;
- les engagements, les réalisations actualisées à N, N – 1, N – 2, N – 3 ;
- les facturations par rapport aux engagements ;
- les dispositifs, leurs durées en heures, le nombre d'actions par dispositif, les valeurs en euros avec distinction des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement...) ;
- le volume des engagements des TPE-PME (en euros) ;
- le suivi des priorités en évaluant :
  - le poids relatif des différents dispositifs (en euros et pourcentage) ;
  - pour chaque dispositif, la répartition entre les publics prioritaires et les autres publics éligibles (euros et pourcentage).

En outre, l'OPCA mettra mensuellement à disposition des partenaires sociaux une base de données regroupant l'ensemble des informations consolidées au niveau de la branche des IEG (hors maille entreprise). Cette base de données sera transmise au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG (SGE des IEG).

Un cahier de charges, élaboré par la SPP, sera soumis à la validation de la CPNEFP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus.

#### Article 1.4

##### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche*

Les parties conviennent de mettre en place par le présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des industries électriques et gazières.

##### 1.4.1. Missions

L'observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche pour éclairer la CPNEFP sur les besoins éventuels d'adaptation de la politique de formation de la branche.

A cette fin, l'observatoire remplit les missions suivantes :

Collecte d'informations.

Il recueille les informations et les données relatives à la branche et notamment celles disponibles auprès des organismes sociaux (ministère de l'emploi, DARES, Assedic...).

Il recense des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche que lui font remonter les entreprises de la branche.

Cartographie et analyse des familles de métiers de la branche.

Il identifie les filières professionnelles de la branche ainsi que les familles de métiers constitutives de ces filières.

Notamment lors du démarrage de ses travaux, il établit un état des lieux de ces filières et métiers.

Conduite, à la demande de la CPNEFP et dans le respect des budgets alloués par elle, d'études ponctuelles concourant à l'identification de familles de métiers prioritaires sur lesquelles faire porter un effort particulier via les fonds de la professionnalisation, notamment pour mieux prévenir les risques de perte de compétences ou identifier de nouveaux besoins.

L'observatoire se compose d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO). Il transmet les résultats de ses travaux à la CPNEFP qui définit les modalités de communication de ses conclusions et recommandations auprès des entreprises de la branche.

#### 1.4.2. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Un CPP de l'observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins deux fois par an. Ses membres sont choisis par la CPNEFP en son sein (titulaires et suppléants).

Le CPPO comprend :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants. Les représentants suppléants ne peuvent siéger au sein du CPPO qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Les membres du CPPO sont désignés pour une durée de 2 ans.

Le CPPO remplit les fonctions suivantes :

- mise en œuvre du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire défini par la CPNEFP ;
- suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire défini par la CPNEFP ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP et instruction du choix éventuel des prestataires extérieurs sur la base d'appels d'offres, avant validation par la CPNEFP ;
- examen des résultats des études avant validation de ces résultats par la CPNEFP.

#### 1.4.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire fonctionne sous l'égide de la CPNEFP qui définit son programme de travail.

L'observatoire bénéficie, en tant que de besoin, d'un appui technique de l'OPCA.

Les modalités de mise en œuvre de cette assistance sont précisées par convention entre la CPNEFP et l'OPCA, définissant en particulier la nature des prestations réalisées.

Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel à des consultants et experts, en fonction des domaines étudiés et des budgets alloués.

Un bilan annuel des travaux de l'observatoire est communiqué à la CPNEFP au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

#### 1.4.4. Financement de l'observatoire

L'appui technique réalisé par l'OPCA sera pris en charge dans le cadre des services délivrés à la branche, le coût de cette assistance pouvant être inclus dans les frais de mission prélevés par l'OPCA sur les fonds mutualisés de la branche.

Le financement des missions d'observation sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un projet de budget de fonctionnement annuel.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA, pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou au niveau européen en fonction des projets à développer. »

Il est introduit dans l'article 1.5 un paragraphe qui mentionne la création de l'Unagecif et décrit, dans les grandes lignes, son organisation.

#### « Article 1.5

##### *Collecte des fonds du congé individuel de formation (CIF)*

Les entreprises des IEG de 20 salariés et plus consacrent au moins 0,2 % de leur masse salariale brute au titre du CIF.

Une nouvelle association de collecte du 0,2 %, l'Unagecif, a été créée. Elle rassemble les membres fondateurs que sont EDF SA, GDF SUEZ SA, la RATP, la SNCF et la Banque de France.

En créant l'Unagecif, les représentants des employeurs et des salariés des cinq entreprises précitées ont souhaité conserver un organisme à même de répondre aux besoins spécifiques de certains secteurs d'activité, comme cela était possible dans le cadre des AGECEF. Au-delà d'une mutualisation des fonds voulue par la loi, ont ainsi été mis en place au sein de l'Unagecif des comités paritaires professionnels (CPP) pour chaque adhérent ou secteur d'activité (SNCF, RATP, Banque de France, entreprises adhérentes des IEG). C'est au sein de ces CPP que seront définies les orientations propres à chaque secteur en matière de CIF.

Les autres entreprises de la branche des IEG sont incitées à y adhérer. Le secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières y contribuera en valorisant auprès de ses adhérents l'intérêt de cette adhésion. »

L'ensemble des dispositions du titre II « Modalités d'accès des salariés aux instruments de la formation tout au long de la vie professionnelle » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du titre II de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

#### « TITRE II

##### MODALITÉS D'ACCÈS DES SALARIÉS DE LA BRANCHE AUX INSTRUMENTS DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE »

L'article 2.1 « Axes de la politique de branche en matière de formation tout au long de la vie professionnelle » figurant dans l'accord de branche du 16 septembre 2005 est supprimé. L'article 2.2 de l'accord du 16 septembre 2005 devient un article 2.1 et se trouve modifié comme suit :

#### « Article 2.1

##### *Actions du plan de formation d'entreprise*

Les plans de formation des entreprises de la branche proposeront :

- des actions d'adaptation au poste de travail et des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise (catégorie 1) : ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés ;
- des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2) : ces formations peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à la réglementation.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La définition de ces différentes catégories d'actions de formation, leur illustration et les conditions de leur reconnaissance relèvent des entreprises et peuvent faire l'objet, à l'initiative des employeurs, d'une consultation au sein des instances représentatives du personnel qui leur sont propres ou d'un accord d'entreprise. »

L'article 2.3 de l'accord du 16 septembre 2005 devient un article 2.2 et se trouve modifié comme suit, il intègre un nouveau paragraphe qui décrit la portabilité du DIF pour les mouvements inter-branches.

## « Article 2.2

### *Droit individuel à la formation*

#### 2.2.1. Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation (DIF) répond à la préoccupation d'optimiser le parcours ou le projet professionnel. L'initiative du recours au DIF appartient au salarié qui exerce ainsi un rôle moteur dans ses propres choix de formation, il est mis en œuvre avec l'accord de son employeur. Il s'inscrit dans une logique d'effort partagé au double bénéfice du salarié et de l'employeur. Il repose sur une gestion efficace et innovante des ressources humaines, du temps et des ressources financières.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, tout salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée (statutaire ou non statutaire) à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins une année d'ancienneté dans son entreprise, bénéficie chaque année civile à terme échu d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, le cumul des droits sur 6 ans ne pouvant excéder 120 heures, excepté pour les tuteurs qui, dans le cadre des dispositions de l'article 5.2.3 de cet accord, peuvent bénéficier d'un abondement d'heures.

Toutes les périodes relatives à un arrêt de travail ou à une suspension du contrat de travail sont prises en compte pour l'acquisition du crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

Chaque salarié est informé par écrit, une fois par an avant le 1<sup>er</sup> mars, du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Lors de la signature de l'accord de 2005, pour initialiser ce droit dans la branche des IEG, les parties signataires sont convenues de porter un crédit de 20 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2005 au compte DIF de chaque salarié présent au 31 décembre 2004, titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel et sans condition d'ancienneté.

Le DIF est exercé à l'initiative du salarié et mis en œuvre avec l'accord de son employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande formulée par le salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation et de ses modalités de réalisation. Le financement du DIF par l'OPCA est réalisé dès lors que la formation considérée correspond aux priorités définies par la branche (cf. paragraphe ci-dessous : « DIF prioritaire de la branche »).

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères de prise en charge définis par ledit organisme. Dans ce cas,

l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6331-26 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, peut présenter une demande de DIF hors temps de travail excédant le niveau de ses droits ouverts dans la limite maximum de 120 heures, sous réserve qu'un accord ou une décision d'entreprise en précise les modalités de mise en œuvre. Dans tous les cas, l'usage anticipé du droit au DIF, à concurrence de 120 heures maximum, doit être imputé sur les droits à venir du salarié.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du DIF au sein de la branche des IEG sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser soit pendant le temps de travail, soit hors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors temps de travail, conformément à la réglementation, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

#### Transférabilité du DIF

S'agissant d'un outil essentiel de formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires conviennent que le DIF est transférable au sein de la branche des IEG.

Ainsi, en cas de mobilité entre deux entreprises de la branche des IEG, le solde des droits acquis en heures, dans la ou les entreprises précédentes, est transféré dans l'entreprise prenante.

Les entreprises peuvent préciser ou améliorer, en tant que de besoin, par accord ou décision d'entreprise, les modalités d'organisation et de mise en œuvre du DIF.

#### Portabilité du DIF

Cas de salariés quittant la branche des IEG.

Conformément aux dispositions légales, la portabilité du DIF est mise en œuvre afin de garantir la continuité des droits acquis par les salariés au titre du DIF en cas de rupture de leur contrat de travail conduisant à une mobilité en dehors de la branche des IEG. Elle permet aux salariés d'utiliser les droits à DIF qu'ils ont acquis, à l'occasion de la rupture du contrat de travail, mais aussi après la rupture de celui-ci.

##### Avant la rupture du contrat (pendant la période de préavis)

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) soit engagée avant la fin du préavis. Les heures de formation effectuées après la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à rémunération ni au versement de l'allocation formation.

En application de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, il pourra bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette action sera financée en tout ou partie par la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6322-14 du code du travail (soit 9,15 € par heure de formation à date de signature du présent avenant). A défaut d'une

telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

L'ensemble de ces dépenses font l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés de l'OPCA au titre de la professionnalisation.

#### Après la rupture du contrat

Les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage peuvent mobiliser les heures acquises au titre du DIF et non utilisées pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les 2 ans suivant leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues par l'article L. 6323-18 du code du travail.

Lorsque le salarié mobilise, pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, les sommes versées par l'OPCA désigné pour la branche des IEG sont imputées sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

Cas des salariés recrutés en provenance d'une autre branche.

Lorsque le salarié qui entre dans la branche des IEG souhaite utiliser son DIF portable au sein de la nouvelle entreprise qui l'a embauché, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les 2 années qui suivent son embauche. Lorsque la demande de DIF est acceptée par l'employeur, le montant résultant de la portabilité de son DIF (acquis dans la ou les entreprises précédentes) fait l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés de l'OPCA au titre de la professionnalisation.

#### 2.2.2. Cas des salariés en CDD

Pour les salariés en CDD ayant une ancienneté de 4 mois minimum, consécutifs ou non, au cours d'un ou plusieurs contrats au sein d'une même entreprise, le droit proratisé sur la période effectuée au-delà des 4 mois, est ouvert depuis le 6 mai 2004.

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (frais de formation, transport, hébergement et allocation de formation) sont prises en charge par l'OPACIF dont relève l'entreprise.

#### 2.2.3. DIF prioritaire de branche

Les actions de formation prioritaires de la branche éligibles aux fonds de la professionnalisation, au titre du DIF sont :

- les actions de promotion, de qualification ou de remise à niveau en lien avec les métiers de la branche et dans la perspective d'une évolution professionnelle ;
- les actions d'acquisition, d'entretien et de développement des compétences en lien avec les métiers de la branche ;
- la VAE ;
- le bilan de compétences.

Lorsqu'elles concernent les publics prioritaires ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- les salariés des TPE-PME ;
- les salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins 5 ans ;
- les salariés de 45 ans et plus ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- les salariés de sexe féminin dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur dans la branche des IEG ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-2 du code du travail ;
- les salariés à temps choisi au titre d'un accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.



Les autres publics également éligibles au financement par les fonds de la professionnalisation sont les suivants :

- les salariés en situation d’essaimage ;
- les salariés dont la mise en œuvre d’un projet professionnel en lien avec les métiers de la branche conduit à un accompagnement particulier (formation, VAE, bilan de compétences).

La CPNEFP actualise en tant que de besoin la liste des actions de formation relevant du DIF prioritaire de branche. »

L’article 2.4 de l’accord du 16 septembre 2005 devient un article 2.3 et se trouve modifié comme suit :

#### « Article 2.3

##### *Périodes de professionnalisation*

###### 2.3.1. Objet

Les périodes de professionnalisation permettent aux salariés d’acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elles sont destinées à favoriser le maintien dans l’emploi et le développement des compétences des salariés.

Leur mise en œuvre vient conforter l’orientation politique énoncée dans le préambule du présent accord visant à favoriser le développement des compétences de certaines populations et familles de métiers prioritaires.

Dans le souci d’utiliser au mieux les périodes de professionnalisation comme levier d’élévation du niveau de compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche se fixent en outre comme ambition une augmentation progressive de la proportion de périodes de professionnalisation certifiantes, notamment à travers la mise en place de CQP.

###### 2.3.2. Publics prioritaires (sans ordre préférentiel) pour l’accès au financement par les fonds de la professionnalisation

Les salariés qui comptent 20 ans d’activité professionnelle ou sont âgés d’au moins 45 ans et disposent d’une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.

Les bénéficiaires de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-2 du code du travail (notamment les salariés handicapés).

Les salariés bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion (CUI) en CDD ou en CDI.

Les salariés qui n’ont pas bénéficié de formation depuis au moins 5 ans.

Les salariés dans les familles de métiers prioritaires identifiées par la CPNEFP.

Les titulaires d’un mandat syndical ou social dans la perspective de leur réintégration.

Les salariés des TPE-PME.

Les salariés à temps choisi.

Les femmes et les hommes après un congé parental et les femmes à l’issue d’un congé maternité.

Les salariés préparant une période de professionnalisation certifiante.

###### 2.3.3. Autres publics éligibles (sans ordre préférentiel) pour l’accès au financement par les fonds de la professionnalisation

Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail.

Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d’une entreprise.

Les salariés pour lesquels un projet de mobilité ou d'évolution conduit à un accompagnement spécifique.

Les salariés qui réintègrent une entreprise de la branche au terme d'une mobilité (détachement ou mission).

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le présent avenant, la CPNEFP peut en actualiser la liste en tant que de besoin.

#### 2.3.4. Actions de formation concernées

Les périodes de professionnalisation reposent sur le principe de l'alternance, sur une personnalisation des parcours de formation et sur une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

En fonction du besoin spécifique, la construction des périodes de professionnalisation peut intégrer différents dispositifs et combiner différentes sources de financement.

Ces formations sont d'une durée comprise entre 100 heures et 1 200 heures dans la limite de deux années consécutives, avec un minimum de 70 heures sur 12 mois calendaires. Pour les CUI, le seuil minimum est de 80 heures.

Les actions de formation considérées par la branche comme pouvant relever des périodes de professionnalisation sont celles permettant d'obtenir un diplôme, un titre, une certification ou une qualification nouvelle au titre de l'article L. 6314-1 du code du travail.

#### 2.3.5. Mise en œuvre

Les actions incluses dans une période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans cet accord, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. »

Il est introduit au titre II un article numéroté 2.4, ci-dessous qui traite de la création de certificats de qualification professionnelle au sein de la branche des IEG.

#### « Article 2.4

##### *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnaît une qualification professionnelle (somme des savoirs et savoir-faire acquis). C'est un cursus certifiant élaboré par une branche professionnelle pour satisfaire les besoins en compétences des entreprises qui la composent et permettre aux salariés de développer leurs compétences et d'attester leur niveau de qualification.

Le cursus qualifiant peut prendre plusieurs formes :

- somme de plusieurs modules théoriques sans période pratique en entreprise ;
- suivi d'un seul module de formation théorique ;
- une alternance de modules théoriques et de mises en pratique.

La branche des IEG privilégie cette dernière modalité.



Un CQP s'appuie, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Les CQP sont rattachés à des emplois.

L'objectif de la mise en place de CQP pour la branche des IEG est que toute entreprise puisse trouver des CQP qui répondent à ses besoins et à ceux de ses salariés :

- disposer d'un référentiel commun et homogène d'activités/compétences qui peut faire l'objet d'adaptations pour prendre en compte les évolutions des métiers. Il contribue au maintien dans la durée des compétences, particulièrement celles des métiers techniques ;
- donner de la visibilité tant sur les métiers que sur les cursus de formation et renforcer l'attractivité des métiers de la branche professionnelle des IEG à l'extérieur des entreprises qui la composent. L'inscription des CQP de la branche des IEG au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) participe de cet objectif ;
- fournir au management une garantie sur un niveau de compétences techniques validé ;
- permettre aux salariés d'acquérir et d'attester d'un niveau de compétences et de savoir-faire acquis.

Le panel de CQP de la branche des IEG sera arrêté en prenant en considération l'expression des besoins de l'ensemble des entreprises qui la compose, quelle qu'en soit la taille.

Les CQP peuvent être préparés :

- par les jeunes sortis du système scolaire ou des adultes demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux (AAH, RSA, ASS...) :
- au titre d'un contrat de professionnalisation en CDI ou en CDD.
- par les salariés de la branche professionnelle, occupant un emploi correspondant au CQP :
- au titre d'une période de professionnalisation, d'une VAE ou de tout autre type de formations financées en totalité par l'employeur ;
- au titre du droit individuel formation (DIF).

L'obtention d'un CQP, hormis dans le cas d'un CIF, donnera lieu à l'attribution, aux salariés de la branche l'ayant obtenu, d'une prime de 1 000 €. Cette prime évoluera chaque année conformément au SNB.

Par ailleurs les CQP peuvent être accessibles par la voie du congé individuel de formation (CIF).

Afin de permettre d'obtenir la validation totale ou partielle par la VAE, les référentiels des CQP seront définis sous forme de modules.

Le processus de mise en place de CQP a été engagé dès 2010. La CPNEFP a validé une première liste d'emplois :

- conseiller clientèle ;
- technicien d'intervention réseau électrique, monteur réseau souterrain ;
- technicien protection cathodique ;
- technicien d'intervention réseau gaz (collège exécution).

Le choix des nouveaux CQP pour la branche et la validation des dossiers de construction de ces CQP sont de la responsabilité de la CPNEFP.

## Article 2.5

### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité (art. L. 6322-1 du code du travail).

Ces actions doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles (art. L. 6322-1 du code du travail). Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail (art. L. 6322-2 du code du travail).

En outre, lorsque le salarié en contrat à durée indéterminée, ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise en fait la demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation, de 120 heures minimum, se déroulant en totalité en dehors du temps de travail.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour suivre une formation et pour passer un examen dans la perspective de l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'un CQP.

Le congé individuel de formation est ouvert aux salariés en CDD. Il leur est remis un bordereau établi par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur. »

L'ensemble des dispositions du titre III « Aide à la professionnalisation » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du titre III de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

### « TITRE III

#### AIDE À LA PROFESSIONNALISATION DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes, des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires des minima sociaux par la formation dans les entreprises. L'insertion peut prendre la forme de contrats de professionnalisation.

#### Article 3.1

##### *Contrats de professionnalisation*

##### 3.1.1. Objet

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion en entreprise.

La mise en œuvre des contrats de professionnalisation relaie les orientations des pouvoirs publics en faveur de certaines populations éloignées de l'emploi et/ou peu qualifiées.

##### 3.1.2. Publics prioritaires (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation

Les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale.

Les bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active (RSA) ;
- du contrat unique d'insertion (CUI).

Les bénéficiaires de l'allocation :

- aux adultes handicapés (AAH) ;
- de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Les salariés accueillis en contrat de professionnalisation dans une famille de métiers prioritaire.

Les salariés accueillis en contrat de professionnalisation dans une TPE-PME.

Les salariés préparant un contrat de professionnalisation certifiant.

### 3.1.3. Autres publics éligibles (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation

Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les jeunes de 16 à 25 ans qui ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le présent avenant, la CPNEFP peut en actualiser la liste en tant que de besoin.

### 3.1.4. Qualifications

Sont ouverts aux contrats de professionnalisation l'ensemble des diplômes et qualifications intéressant les entreprises de la branche :

- soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit ouvrant droit à un CQP.

### 3.1.5. Durée

Ces contrats font l'objet d'un CDD d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ou d'un CDI.

Les partenaires sociaux s'accordent à porter la durée du contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois lorsque les besoins de la formation et/ou la nature des diplômes et qualifications visés le nécessitent.

En outre, la loi prévoit que la formation peut également être portée à 24 mois pour les publics suivants :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires des minima sociaux ;
- pour les publics ayant bénéficié d'un CUI.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que des enseignements est comprise entre 15 % et 25 % de la durée des contrats, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 %, dans la limite des référentiels de certification, pour des jeunes qui n'ont pas de qualification professionnelle reconnue et/ou qui visent une formation diplômante.

### 3.1.6. Rémunération

Pour les contrats de professionnalisation réalisés en CDD, la rémunération, qui reste du ressort des entreprises de la branche, ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les jeunes de 21 ans à 25 ans révolus ;
- 100 % du Smic pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. »

Il est introduit un paragraphe 3.1.7 relatif à la constitution d'une liste de salariés non embauchés à l'issue d'un contrat de professionnalisation réalisé dans une entreprise de la branche :

#### « 3.1.7. Partage entre employeurs d'une liste des personnes non embauchés à l'issue d'un contrat de professionnalisation

Les entreprises transmettront au SGE des IEG la liste des personnes ayant obtenu un diplôme en leur sein dans le cadre d'un contrat de professionnalisation qui n'aura pas débouché sur une

embauche. Les employeurs auront ainsi la faculté de consulter ces listes sur l'espace « employeurs » du site internet du SGE.

L'accord préalable des personnes concernées sera sollicité avant inscription sur la liste. »

Il est introduit au titre III, un article 3.2 « Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) » dont les dispositions viennent compléter l'accord de branche du 16 septembre 2005 :

#### « Article 3.2

##### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelles ou collectives à la maille des entreprises pourront être mises en œuvre, en partenariat avec Pôle emploi, par les entreprises de la branche des IEG pour permettre à un ou des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour occuper un ou des emplois identifiés au sein d'une ou de plusieurs entreprises de la branche, correspondant à une ou des offres déposées auprès de Pôle emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui va être conclu entre l'employeur et le demandeur d'emploi est un :

- CDI (statutaire et non statutaire) ;
- contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou à durée déterminée de 12 mois minimum
- CDD d'une durée minimum de 12 mois ;
- contrat d'apprentissage d'une durée minimum de 12 mois.

L'entreprise, en concertation avec Pôle emploi et l'OPCA, définit les compétences que le demandeur d'emploi devra acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

La formation, d'une durée maximale de 400 heures, dispensée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise, soit par un organisme externe, est financée par Pôle emploi. L'OPCA et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) peuvent prendre en charge le reliquat du coût horaire de la formation dans la limite du plafond précisé dans la convention-cadre nationale sur la POE signée entre l'OPCA et Pôle emploi.

Préalablement à l'entrée en formation du demandeur d'emploi, une convention est établie entre les parties prenantes (Pôle emploi, l'entreprise bénéficiaire, l'organisme de formation, et l'OPCA si celui-ci intervient dans le financement). Cette convention doit préciser les objectifs de la formation, sa durée, ses modalités de financement, le cas échéant, le montant et les modalités de la participation financière de l'OPCA, ainsi que la date prévisionnelle et la forme de l'embauche (type et durée du contrat) qui doit en découler, sous réserve de l'acquisition effective des compétences attendues.

Un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise pour être le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

Les partenaires sociaux, déclinant les orientations des pouvoirs publics à destination des demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de qualification, considèrent la POE comme un dispositif susceptible de répondre à cette volonté et en souhaitent la promotion. »

L'accord de branche du 16 septembre 2005 est complété d'un nouveau titre IV intitulé « TPE-PME ». Les titres suivants sont décalés en conséquence.

#### « TITRE IV

##### TPE-PME

La loi du 24 novembre 2009 met l'accent sur l'accessibilité des dispositifs sur la formation aux TPE-PME, devant permettre de soutenir le développement des compétences de leurs salariés.

Le contenu de ce titre vise ainsi à contribuer à un égal accès de tous les salariés de la branche à la formation quelle que soit la taille de l'entreprise dont ils font partie.

#### Article 4.1

##### *Objectif et Définitions*

Compte tenu de la composition de la branche dans laquelle se côtoient des entreprises de tailles très diverses, les parties signataires du présent accord ont l'ambition de prendre en compte les attentes spécifiques des entreprises de moins de 2 000 salariés et de favoriser et développer les outils définis dans les chapitres précédents.

Au regard de cette hétérogénéité, les parties signataires conviennent de préciser les notions de "TPE-PME". Le présent accord acte, pour le seul domaine de la formation professionnelle continue, les définitions suivantes :

- très petite entreprise (TPE) : moins de 10 salariés ;
- petite entreprise (PE) : entre 10 salariés et 49 salariés ;
- moyenne entreprise (ME) : entre 50 salariés et 1 999 salariés ;
- grande entreprise : 2 000 salariés et plus.

#### Article 4.2

##### *Mesures en faveur des TPE-PME*

Dans le prolongement de l'ambition exprimée dans le préambule de cet accord, en faveur de l'accès des salariés des TPE-PME à la formation, les parties signataires conviennent de la règle suivante pour la répartition du fonds mutualisé :

Garantir aux TPE-PME, le financement d'un nombre minimal de dispositifs (DIF, périodes de pro, contrat pro, tutorat) de la manière suivante :

- une réserve de 10 % de la collecte est affectée pour ces entreprises, dans le cadre d'une fongibilité asymétrique descendante ;
- au seuil de 50 % de cette réserve, une alerte sera émise par l'OPCA ;
- en cas d'identification d'un risque de dépassement, la CPNEFP sera saisie pour l'arbitrage de ce dépassement.

Les salariés des TPE-PME de surcroît, sont considérés comme « public prioritaire » pour l'accès au financement des dispositifs de la professionnalisation.

#### Article 4.3

##### *Forfaits de prise en charge*

En cas de révision à la baisse des forfaits de prise en charge des actions de professionnalisation après discussion en SPP et décision en CPNEFP, le présent accord acte que les TPE-PME, telles que définies ci-dessus, ne sont pas impactées par cette baisse pour l'exercice en cours. Le réajustement des forfaits se fera au changement d'exercice.

#### Article 4.4

##### *Principes de solidarité interentreprises*

Les parties signataires conviennent de plusieurs dispositions à mettre en œuvre pour assurer le principe de solidarité entre les entreprises de la branche :

Les grandes entreprises ouvrent leurs centres de formation aux salariés des TPE et PME moyennant facturation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette disposition, seront jointes en annexe de cet accord, les coordonnées et des contacts des centres de formations des grandes entreprises ainsi que ceux

de l'association pour la formation professionnelle du personnel des entreprises non nationalisées (AFPPENN).

Il est convenu que cette ouverture se fera, dans la limite de la faisabilité, en adéquation avec les disponibilités des centres de formation.

Les centres de formation à proximité des entreprises demanderesse seront privilégiés.

En fonction de leurs disponibilités et dans la limite de la faisabilité, les grandes entreprises s'engagent à accueillir des salariés des TPE-PME en contrat de professionnalisation et d'apprentissage dans le cadre de certains modules de leur cursus afin de compléter leur formation pratique. Dans ce cas, une convention sera conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil, l'alternant.

Les PME pourront en outre envisager, en fonction de leur contexte propre et de leurs moyens, d'entamer une réflexion autour des formations promotionnelles. »

L'ensemble des dispositions du titre IV renuméroté titre V « Information et orientation des salariés » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du titre IV de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

## « TITRE V

### INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS »

L'article 4.2 devient l'article 5.1 et se trouve modifié comme suit :

#### « Article 5.1

##### *Rôle de l'encadrement dans l'information et orientation des salariés*

Les parties signataires s'inscrivent dans l'esprit de l'ANI du 5 décembre 2003 et considèrent comme essentiel le rôle du management dans le développement des compétences des salariés.

En particulier, celui-ci a une mission déterminante dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise ainsi que dans l'aide à l'orientation et à l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont donc invitées à favoriser, dans le cadre du plan de formation, la formation du management à la conduite des entretiens professionnels, en particulier celle ayant trait aux techniques d'entretien, à la détection des besoins de formation et à la connaissance des dispositifs de formation pouvant satisfaire ces besoins. »

L'article 4.1 devient l'article 5.2 et se trouve modifié comme suit.

#### « Article 5.2

##### *Accompagnement tutoral*

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, et de la préparation opérationnelle à l'emploi.

A ce titre, elles souhaitent que son usage soit confirmé dans les entreprises de la branche des IEG.

Bien que les politiques d'apprentissage ne relèvent pas du présent accord de branche, mais soient du ressort de chaque entreprise, les mesures en faveur de l'accompagnement tutoral, définies ci-dessous, bénéficieront également aux maîtres d'apprentissage.

#### 1. Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;



- d’aider, d’informer et de guider les salariés de l’entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ou des publics externes dans le cadre de la préparation opérationnelle à l’emploi ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

En plus de ces objets, les tuteurs de publics en difficulté (notamment jeunes en échec scolaire sortis du système éducatif...) contribuent à la socialisation de ces publics, ce qui nécessite une sensibilisation particulière et un suivi plus rapproché.

Les conditions de réussite d’une action de tutorat reposent également sur la compréhension et le partage de cette action par l’équipe de travail.

## 2. Conditions d’exercice du tutorat

Les tuteurs et maîtres d’apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l’entreprise, professionnels reconnus, en principe sans lien de subordination avec les bénéficiaires, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation.

Chaque tuteur suit les activités de deux apprenants au plus, tous contrats de professionnalisation, apprentissage et préparation opérationnelle à l’emploi confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à la préparation et à l’exercice de sa mission tutorale ainsi que d’une formation spécifique. Il conserve en principe la responsabilité de l’action pendant toute sa durée. Au regard de l’expérience qu’ils peuvent avoir à transmettre, le tutorat des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement encouragé.

## 3. Reconnaissance des tuteurs et maîtres d’apprentissage

Parce que les tuteurs et maîtres d’apprentissage sont choisis parmi les salariés les plus qualifiés et que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l’efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation, les parties signataires du présent accord conviennent :

- de faire bénéficier tout tuteur et maître d’apprentissage d’un abondement de son DIF à hauteur de 5 heures par mission et de 10 heures par mission pour les tuteurs de 45 ans et plus. Cet abondement, qui constitue une modalité de reconnaissance au niveau de la branche de la fonction tutorale, est porté au crédit du compte DIF du salarié, figure sur le document récapitulatif annuel de ses droits acquis au titre du DIF et vient s’ajouter au plafond de 120 heures ;
- d’ouvrir la possibilité à tout salarié exerçant ou ayant exercé une mission tutorale au cours des deux années précédant sa demande, de bénéficier d’un DIF pouvant excéder le niveau de ses droits ouverts dans la limite maximum de 120 heures sous réserve qu’un accord ou une décision d’entreprise en précise les modalités de mise en œuvre.

Par ailleurs, les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre à leur niveau des modalités de valorisation de la fonction tutorale et de prise en compte du tutorat dans l’évaluation individuelle des salariés en vue de leur évolution professionnelle.

## 4. Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l’exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent à l’OPCA d’assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation conformément à la réglementation en vigueur. La prise en charge par l’OPCA peut être diversifiée selon la taille de l’entreprise dans la limite du plafond horaire et de la durée maximale déterminés par décret.

L'OPCA prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsque celle-ci est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation suivant le montant correspondant aux publics prioritaires ou aux autres publics éligibles, ceci dans les conditions prévues par la législation. Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les publics mentionnés à l'article L. 6325-1 du code du travail <sup>(1)</sup>.

Pour ces publics visés à l'article L. 6325-1 du code du travail ainsi que pour ceux qui ont été suivis par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ou qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation, l'OPCA peut prendre en charge, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. »

L'article 4.3 devient l'article 5.3 et se trouve modifié comme suit, il intègre notamment un nouveau paragraphe qui traite de l'entretien professionnel dès 45 ans.

#### « Article 5.3

##### *Entretiens et bilan de compétences*

#### 1. Entretien professionnel

Tout salarié de la branche des IEG bénéficie, a minima tous les deux ans, d'un entretien au cours duquel sont notamment évoquées les questions de professionnalisation.

Le déroulement efficace de cet entretien nécessite une information préalable et une préparation des salariés et des managers et en particulier la possibilité d'un accès facilité des salariés à l'information sur les dispositifs de formation et de professionnalisation existants.

Les points suivants pourront notamment être abordés au cours de cet entretien :

- l'identification des éventuels besoins de formation et de professionnalisation ;
- les initiatives éventuelles du salarié en matière de DIF ou de période de professionnalisation ;
- les engagements réciproques en cas de formation effectuée en tout ou partie hors temps de travail (plan ou période de professionnalisation).

#### Entretien professionnel dès 45 ans

Dans l'état actuel de la législation en vigueur, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise, pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel le salarié est informé notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de formation. Il en est de même à l'occasion du "point carrière", proposé aux femmes entre 40 et 45 ans, dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG, pour vérifier que l'exercice de la parentalité n'a pas constitué un frein à leur déroulement de carrière.

En ce qui concerne les procédures pratiques de mise en place et de formalisation de ces entretiens et le lien avec d'autres entretiens éventuellement déjà existants, les signataires conviennent qu'il revient à chaque entreprise de les définir plus précisément.

#### 2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle volontaire d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

---

(1) – pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;  
– pour les bénéficiaires des minima sociaux ;  
– pour les publics ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.



Tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du DIF ou du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail à prendre en une ou plusieurs fois.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre sur ou hors temps de travail.

Dans ce cas, la prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du DIF.

Lorsque le bilan de compétences est proposé par l'employeur, il est réalisé dans le cadre du plan de formation. »

L'article 4.4 devient l'article 5.4 et se trouve modifié comme suit :

#### « Article 5.4

##### *Passeport orientation et formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra-professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation. Les salariés seront encouragés, à l'occasion des entretiens qu'ils auront, à documenter ce passeport.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
  - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
  - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
  - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
  - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
  - les qualifications obtenues ;
  - les habilitations de personnes ;
  - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt de disposer d'un modèle-type de passeport orientation et formation pour les salariés de la branche des IEG et de retenir l'EUROPASS (curriculum vitae européen) comme base de travail pour l'élaboration de ce modèle de passeport. La responsabilité de son élaboration sera confiée à la CPNEFP. Une fois élaboré, ce document sera mis à disposition des employeurs pour remise aux salariés qui en feront la demande. »

L'article 4.5 devient l'article 5.5 et se trouve modifié comme suit, il intègre une description des deux modalités de réalisation de la VAE (individuelle et collective).

#### « Article 5.5

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

##### 1. Objet

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. Elle permet à la fois de répondre aux intérêts et aux enjeux des salariés et à ceux des entreprises. Lorsque la VAE collective est mobilisée dans le cadre d'un des dispositifs de professionnalisation elle permet aux entreprises d'avoir recours aux financements du 0,5 %.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Lorsqu'elle est individuelle, la VAE s'inscrit dans une logique d'individualisation du parcours de formation. Lorsqu'elle est collective, elle est à l'initiative de l'employeur, qui propose alors une VAE à un certain nombre de ses collaborateurs, pour prendre en compte un besoin en lien avec sa politique de gestion des compétences. Cette dernière consiste notamment en un accompagnement alternant des séquences de suivi individuel et des regroupements collectifs pour impulser une dynamique fédératrice et de réussite.

La VAE collective peut concerner les salariés d'un même métier ou de métiers différents selon l'objectif poursuivi. S'agissant des salariés d'un même métier, la démarche collective répond à des besoins spécifiques d'accompagnement du développement du métier concerné, de sauvegarde de savoir-faire sensibles. Quand elle concerne des salariés de métiers différents, elle s'inscrit plus largement dans une approche globale de gestion des compétences au service de la stratégie de l'entreprise. La VAE collective est basée sur l'engagement mutuel salariés-employeur, elle est initiée dans une dynamique gagnant-gagnant permettant à chacun d'en tirer des bénéfices :

- pour le salarié, la VAE collective est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle (acquisition d'un certificat, titre ou diplôme). Elle le renforce dans la maîtrise de son emploi, favorise une prise de recul sur son activité et s'intègre dans une réflexion globale sur son parcours professionnel. Le caractère collectif permet de stimuler la motivation des salariés à s'engager dans la démarche. Elle facilite la verbalisation de leur expérience par l'enrichissement des échanges, le croisement des expériences et des informations ;
- pour l'employeur, la VAE collective permet de répondre à un besoin identifié dans le cadre de sa gestion des compétences, en permettant la professionnalisation des salariés. Elle permet d'optimiser les parcours de formation, elle permet de contribuer à renforcer la motivation et la fidélisation des salariés. Elle peut accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles.

La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- d'un DIF ;
- d'une période de professionnalisation ;
- d'un CQP ;
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par l'organisme gestionnaire du congé individuel formation ;
- ou, à titre personnel, par le salarié en dehors de son temps de travail.

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non.

## 2. Congé de validation des acquis de l'expérience

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Le congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail à prendre en une ou plusieurs fois.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins 1 an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

## 3. Accompagnement des salariés dans leur démarche de VAE

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de poursuivre l'effort pour mieux faire connaître avec l'appui de la filière RH les actions de VAE proposées et incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche. »

Il est introduit le paragraphe 4 suivant à l'article 5.5.

### « 4. Participation de salariés à des jurys de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance réglementaire et lui rembourse les frais de participation y afférent. »

### « Article 5.6

#### *Communication sur l'accord et les dispositifs de professionnalisation*

Il est confié à la CPNEFP l'élaboration d'un support pédagogique destiné à permettre l'information des salariés et du management des entreprises de la branche sur l'accord et ses dispositions. La CPNEFP s'appuiera sur le CPPO pour faire réaliser ces documents pédagogiques de communication. »

L'ensemble des dispositions du titre V renuméroté titre VI « Financement de la formation » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du titre V de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

### « TITRE VI

#### FINANCEMENT DE LA FORMATION

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les employeurs de la branche des IEG versent annuellement une contribution à l'OPCA au titre :

- de la professionnalisation à hauteur de :
  - 0,5 % des rémunérations brutes pour les entreprises de 20 salariés et plus, pour les entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés le passage du taux de 0,15 % à 0,5 % se fait suivant les dispositions de l'article L. 6331-18 du code du travail ;
  - 0,15 % des rémunérations brutes pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés à hauteur de 0,40 % des salaires bruts.

Les partenaires sociaux ont l'ambition de favoriser l'accès à la formation de certains publics prioritaires, en relais des orientations des pouvoirs publics ou pour les familles de métiers prioritaires au sein de la branche des IEG et y affectent pour cela prioritairement les fonds de la professionnalisation.

Cette ambition se concrétise par :

- la volonté de faire croître le pourcentage de fonds alloués aux contrats de professionnalisation ;

- la définition de forfaits de prise en charge prenant en compte le caractère prioritaire du bénéficiaire de la formation ;
- La mise en œuvre d’une réserve de 10 % à destination des TPE-PME, conformément à l’orientation arrêtée au titre IV ;
- en cas de risque de rupture du financement, un recentrage des engagements sur les seuls publics prioritaires ;
- l’amélioration du pilotage des fonds qui passe par un reporting renforcé.

La répartition des fonds entre les différents dispositifs de professionnalisation ainsi que les forfaits pris en charge par l’OPCA au titre des différents dispositifs de professionnalisation sont définis ci-dessous.

Conformément à la volonté des partenaires sociaux, la CPNEFP peut actualiser en tant que de besoin, au regard des retours d’expériences qui seront constatés par la SPP et actés par la CPNEFP, la répartition des fonds par dispositif et le montant des forfaits. »

L’article 6.1 est ajouté, il reprend en les modifiant les dispositions de l’annexe II de l’accord de branche du 16 septembre 2005. Cette annexe est supprimée.

#### « Article 6.1

##### *Répartition des fonds mutualisés*

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, aux entreprises de la branche pour la formation de leurs salariés, dans la limite des plafonds suivants en pourcentage de la collecte disponible.

La répartition par dispositif, à la date de signature de l’accord modifié par avenant est la suivante :

- contrats de professionnalisation : 35 % ;
- périodes de professionnalisation : 50 % ;
- DIF prioritaire : 12 % ;
- tutorat : 2 % ;
- observatoire des métiers : 1 %.

A partir de cette base, les partenaires sociaux ont l’ambition de rééquilibrer le pourcentage entre les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation sur une période de 3 ans. »

L’article 6.2 est ajouté, il reprend en les modifiant les dispositions de l’annexe III de l’accord de branche du 16 septembre 2005. L’annexe III est supprimée.

#### « Article 6.2

##### *Forfaits pris en charge par l’OPCA*

Les partenaires sociaux distinguent deux régimes dotés d’un niveau différent de prise en charge par l’OPCA :

- le premier, constitue le socle qui affirme le soutien de la branche des IEG à la formation. Il concerne les publics éligibles pour l’accès au fonds de la professionnalisation, hors prioritaires ;
- le second, concerne les publics prioritaires pour l’accès au fonds de la professionnalisation, il traduit l’ambition affichée par la branche. A ce titre, les concernant, le niveau des forfaits est majoré de 10 %.

##### 6.2.1. DIF prioritaire de branche

L’OPCA prend en charge les frais de formation dans la limite de :

- 25 € HT par heure pour les publics prioritaires ;
- 22,7 € HT par heure pour les autres publics éligibles ;

- frais de transport et d'hébergement : 150 € par jour sur présentation de justificatifs pour tous les publics (prioritaires et autres éligibles), dans la limite de 60 heures lorsqu'il s'agit d'un bilan de compétences.

#### 6.2.2. Période de professionnalisation

La prise en charge financière par l'OPCA des actions de professionnalisation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation, tous frais confondus, est à hauteur de :

- 24 € HT par heure pour les publics prioritaires ;
- 21,8 € HT par heure pour les autres publics éligibles.

#### 6.2.3. Contrats de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par l'OPCA, à hauteur de :

- 10,1 € HT par heure pour les publics prioritaires ;
- 9,15 € par heure pour les autres publics.

#### 6.2.4. Accompagnement tutoral

La prise en charge, par l'OPCA, des frais de formation des tuteurs (contrats ou périodes de professionnalisation) est assurée dans la limite de 15 € HT par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Les dépenses liées à l'exercice du tutorat (contrats ou périodes de professionnalisation) sont financées dans la limite de :

- 230 € HT par mois et par mission tutorale, pour une durée maximum de 9 mois pour l'accompagnement d'un salarié appartenant aux publics prioritaires ou si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;
- 209 € HT par mois et par mission tutorale, pour une durée maximum de 6 mois, pour l'accompagnement des autres salariés éligibles.

#### 6.2.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La prise en charge financière par l'OPCA de la VAE, pour un accompagnement de 24 heures maximum, se fait sur la base de :

- 35 € HT par heure pour les actions visant un diplôme de l'éducation nationale ;
- 45 € HT par heure pour les autres actions de VAE.

#### 6.2.6. Bilan de compétences

La prise en charge financière par l'OPCA des bilans de compétences se fait sur la base de :

- 25 € HT par heure pour les publics prioritaire plafond de 60 heures, soit 1 500 € ;
- 22,7 € HT par heure pour les autres publics éligibles, plafond de 60 heures, soit 1 260 €.

En cours d'exercice, dès lors que les projections financières feraient apparaître un risque important de rupture de financement des actions de professionnalisation et lorsque le taux de consommation de la capacité de financement atteint 80 %, seules les formations à destination des publics prioritaires seront prises en charge par l'OPCA.

L'ensemble des dispositions et montants qui précèdent feront l'objet d'une mise à jour par la CPNEFP, qui les transmettra à l'OPCA, en charge de l'élaboration et de la mise à jour des fiches critères de prise en charge destinées aux entreprises de la branche. »

Les dispositions du titre VI intitulé « Dispositions finales » renuméroté « titre VII » sont modifiées et complétées comme suit.

## « TITRE VII DISPOSITIONS FINALES

### Article 7.1

#### *Champ d'application et effet obligatoire*

Le champ d'application du présent accord est national : il concerne l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des entreprises de la branche des IEG ou qui emploient du personnel au statut des IEG.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les dispositions du présent accord ont un caractère minimal impératif auquel les entreprises de la branche ne sauraient déroger.

### Article 7.2

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La commission paritaire de branche pourra se réunir en fonction des évolutions législatives ou réglementaires ou résultant de besoins identifiés lors de la réalisation des bilans annuels afin d'y apporter les aménagements nécessaires. De plus, un bilan sera réalisé à 18 mois à compter du 11 avril 2012.

### Article 7.3

#### *Révision et dénonciation*

A tout moment, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte à la demande d'un ou plusieurs signataires du présent accord, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

### Article 7.4

#### *Notification, dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

### Article 7.5

#### *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions du code du travail, les dispositions du présent accord entrent en vigueur le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, les dispositions relatives à l'utilisation des fonds mutualisés de la professionnalisation au niveau de la branche sont applicables au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ou au lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension si celle-ci est postérieure.

### Article 7.6

#### *Mesures diverses*

Conformément aux dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail le présent accord se substitue à l'annexe I de la circulaire PERS. 888, ainsi qu'aux circulaires N84-25 et DP23-168 rendues applicables dans l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles.

Article 7.7

*Suivi de l'accord*

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi annuellement à la CPB qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord. »

L'annexe I est modifiée et complétée comme suit.

*(Voir page suivante.)*

## « ANNEXE I

### ORGANISATION DES INSTANCES PARITAIRES QUI PARTICIPENT À LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DE LA BRANCHE DES IEG

#### Instances exécutives de la branche des IEG

**La CPB**, sous réserve de ses attributions propres, délègue à la CPNEFP la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de la branche dans le domaine de la formation professionnelle continue

**La CPNEFP** définit la politique formation de la branche et donne les orientations politiques et stratégiques (Le comité restreint prépare les ordres du jour en amont de la CPNEFP)

**La SPP** est l'outil financier de la branche qui met en œuvre la politique de formation élaborée par la CPNE dans le respect des équilibres financiers de l'OPCA

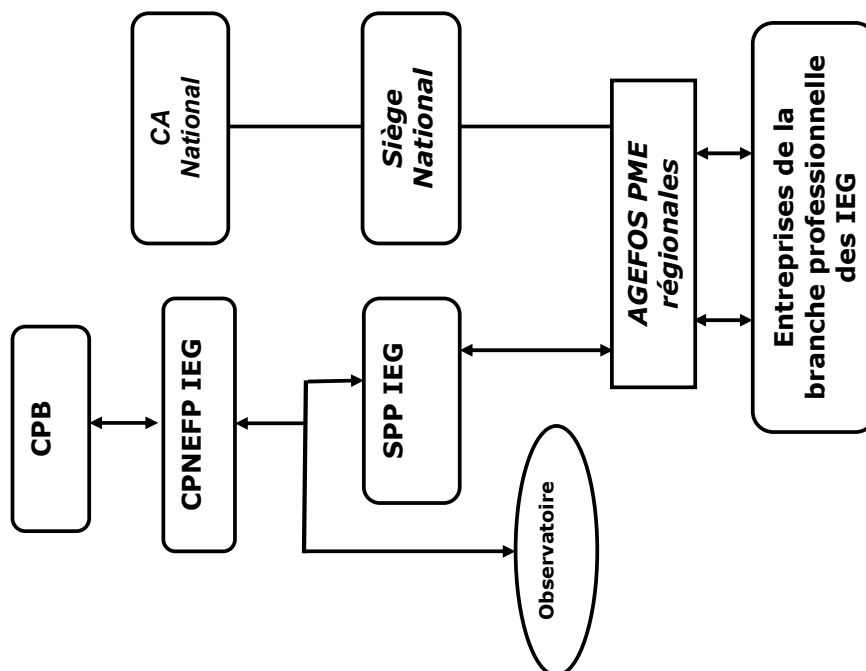
**Le CPPO** est l'organe de pilotage des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sur la base du programme défini par la CPNE

#### Instances exécutives de l'OPCA

**Le CA National** négocie le protocole et la convention avec la CPNEFP IEG et donne délégation de gestion à la Spp

**Le Siège National** apporte un accompagnement administratif, pédagogique et financier de la SPP pour la mise en œuvre de la politique de branche au niveau du réseau AGEFOS PME

**Le réseau AGEFOS PME** accompagne les entreprises de la branche au niveau territorial





L'annexe II initiale est supprimée, ses dispositions ayant été modifiées et intégrées à l'article 6.1 du titre VI. Une nouvelle annexe II présente les coordonnées des principaux centres de formation conformément à l'article 4.4 du présent accord.

## « ANNEXE II

### COORDONNÉES DES PRINCIPAUX CENTRES DE FORMATION DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

#### GDFSUEZ :

Energy formation, centre de formations aux métiers de l'énergie, La Croix Gaudin, 44360 Saint-Etienne-de-Montluc, tél. : 02-40-85-81-00, site internet : <http://formergaz.gdfsuez.com>.

#### EDF :

- EDF DRH France, centre d'expertise pédagogique des formations transverses (CEPft), tour Cèdre, 7, allée de l'Arche, TSA 61003, 92099 Paris La Défense Cedex, tél. : 01-58-86-71-03 ;
- EDF direction commerce, pôle formation direction commerce, tour Cèdre, 7, allée de l'Arche, 92099 Paris La Défense Cedex, tél. : 01-58-86-68-22 ;
- EDF unité de formation production ingénierie (UFPI), immeuble Le Primat, 190, rue Garibaldi, BP 33203, 69003 Lyon Cedex 03, tél. : 04-69-65-59-09 ;
- EDF direction recherche et développement, institut de transfert des technologies (ITECH), 1, avenue du Général-de-Gaulle, 92141 Clamart Cedex, tél. : 01-47-65-44-86 ou 01-47-65-47-99.

#### ERDF :

ERDF DRH-UO formation, immeuble Jean-Monnet, 11, place des Vosges, 92061 Paris La Défense, tél. : 01-81-97-46-25, adresse mail : [erdf-uoformation@erdfdistribution.fr](mailto:erdf-uoformation@erdfdistribution.fr).

#### RTE :

RTE département professionnalisation des salariés, immeuble VIP, 66, rue de la Villette, 69425 Lyon Cedex 03, tel. : 04-26-68-58-00, adresse mail : [rte-drh-dps-accueil@rte-france.com](mailto:rte-drh-dps-accueil@rte-france.com).

AFPPENN (association pour la formation professionnelle du personnel des entreprises non nationalisées), 12-14, rue J.-F.-Kennedy, BP 29, 28111 Luce Cedex, tél. : 02-37-91-80-40, adresse mail : [courier@afppenn.fr](mailto:courier@afppenn.fr). »

L'annexe III est supprimée, ses dispositions ayant été modifiées et intégrées à l'article 6.2 du titre VI.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT AVENANT

#### **Champ d'application et effet obligatoire**

Le champ d'application du présent avenant est national. Il concerne l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des entreprises de la branche des IEG ou qui emploient du personnel au statut des IEG.

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les dispositions du présent avenant ont un caractère minimal impératif auquel les entreprises de la branche ne sauraient déroger.

#### **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. La dénonciation de l'accord national du 16 septembre 2005 entraînera de droit la dénonciation du présent avenant.

### **Révision et dénonciation**

Une négociation de révision du présent avenant pourra être ouverte à la demande d'un ou plusieurs signataires du présent avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Notification, dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### **Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, y compris les dispositions relatives à l'utilisation des fonds mutualisés de la professionnalisation.

Fait à Paris, le 11 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**  
**DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 AVRIL 2012  
DE LA CFTC À L'ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA  
NOR : ASET1250759M  
IDCC : 1982

---

Paris, le 4 avril 2012.

*La fédération CFTC santé et sociaux, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction  
générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Par ce courrier, notre organisation syndicale a décidé d'adhérer à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima de la convention collective nationale « Négoces et prestations de services dans les domaines médico-techniques ».

Cet accord avait été signé par le Synalam et le SNADOM pour la partie patronale et par la CFE-CGC pour la partie salariale.

*Fédération CFTC santé et sociaux.*

Brochure n° 3286

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**  
**DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 AVRIL 2012  
DE L'UNPDM À LA CONVENTION

NOR : ASET1250763M  
IDCC : 1982

---

Paris, le 30 avril 2012.

*L'union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM), 13-15, rue de Calais, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

L'union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM), par la présente, déclare adhérer à la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le numéro 1982 et parue au *Journal officiel* sous le numéro 3286) ainsi qu'à l'ensemble de ses accords de branche.

Cette notification est également adressée en lettre recommandée avec avis de réception aux syndicats suivants, dont vous trouverez copies en pièces jointes :

- le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;
- le SNADOM, 29-31, boulevard des Alpes, BP 179, 38244 Meylan Cedex ;
- la FNECS CFE-CGC, ZAC Objectifs Sud, 521, rue Paul Boucherot, 14123 IFS ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
- la CFTC CSFV, résidence Métropolis, bâtiment C2, 99, avenue du Général-Leclerc, 94700 Maisons-Alfort ;
- la FEC CGT-FO, fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la CFDT, fédération des services, tour ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Enfin, nous vous adressons une version électronique de l'ensemble de ce dossier à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions de croire, monsieur le président, en l'assurance de notre haute considération.

*Le président de l'UNPDM.*

**Convention collective**  
**IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Belfort-Montbéliard)**

---

ACCORD DU 6 AVRIL 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
NOR : ASET1250766M  
IDCC : 2755

---

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

**1. Généralités**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des RMH.

**2. Rémunérations minimales annuelles effectives**

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4 et 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2012, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

**3. Valeur du point**

La valeur du point est fixée à 4,24 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

#### 4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### 5. Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

#### 6. Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- panier de jour : 2,95 € ;
- panier de nuit : 5,15 €.

#### 7. Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Exincourt, le 6 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

TABLEAU 1

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2012

Base : de 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION annuelle
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	30 210
15		3	365	27 230
14		2	335	24 350
13		1	305	21 570
12	IV	3	285	19 900
11		2	270	19 120
10		1	255	18 530
9	III	3	240	18 030
8		2	225	17 690
7		1	215	17 440
6	II	3	190	17 230
5		2	180	17 100
4		1	170	17 000
3	I	3	155	16 910
2		2	145	16 880
1		1	140	16 850

TABLEAU 2

**Barème des rémunérations minimales hiérarchique  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012**

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,24 €.

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIERS	AGENTS de maîtrise	AGENTS administratifs et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
	Niv.	Ech.	Coef.				
16	V	3	395		1 675 AM7	1 675	1 793 AM7
15		3	365		1 548 AM7	1 548	1 656 AM7
14		2	335		1 421 AM6	1 421	1 520 AM6
13		1	305		1 294 AM5	1 294	1 384 AM5
12	IV	3	285	1 269 TA4	1 209 AM4	1 209	1 293 AM4
11		2	270	1 203 TA3		1 145	
10		1	255	1 136 TA2	1 082 AM3	1 082	1 157 AM3
9	III	3	240	1 069 TA1	1 018 AM2	1 018	1 089 AM2
8		2	225			955	
7		1	215	958 P3	912 AM1	912	976 AM1
6	II	3	190	846 P2		806	
5		2	180			764	
4		1	170	757 P1		721	
3	I	3	155	691 3		658	
2		2	145	646 2		615	
1		1	140	624 1		594	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvriers ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.



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

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,24 €.

### Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
12		3	285	1 269	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	164,97	177,66	190,35
11	IV	2	270	1 203	36,09	48,12	60,15	72,18	84,21	96,24	108,27	120,30	132,33	144,36	156,39	168,42	180,45
10		1	255	1 136	34,08	45,44	56,80	68,16	79,52	90,88	102,24	113,60	124,96	136,32	147,68	159,04	170,40
9		3	240	1 069	32,07	42,76	53,45	64,14	74,83	85,52	96,21	106,90	117,59	128,28	138,97	149,66	160,35
8	III																
7		1	215	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
6		3	190	846	25,38	33,84	42,30	50,76	59,22	67,68	76,14	84,60	93,06	101,52	109,98	118,44	126,90
5	II																
4		1	170	757	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,70	83,27	90,84	98,41	105,98	113,55
3		3	155	691	20,73	27,64	34,55	41,46	48,37	55,28	62,19	69,10	76,01	82,92	89,83	96,74	103,65
2	I	2	145	646	19,38	25,84	32,30	38,76	45,22	51,68	58,14	64,60	71,06	77,52	83,98	90,44	96,90
1		1	140	624	18,72	24,96	31,20	37,44	43,68	49,92	56,16	62,40	68,64	74,88	81,12	87,36	93,60

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	1 675	50,25	67	83,75	100,5	117,25	134	150,75	167,50	184,25	201	217,75	234,5	251,25
15		1 548	46,44	61,92	77,40	92,88	108,36	123,84	139,32	154,80	170,28	185,76	201,24	216,72	232,20
14		1 421	42,63	56,84	71,05	85,26	99,47	113,68	127,89	142,10	156,31	170,52	184,73	198,94	213,15
13		1 294	38,82	51,76	64,70	77,64	90,58	103,52	116,46	129,40	142,34	155,28	168,22	181,16	194,10
12	IV	1 209	36,27	48,36	60,45	72,54	84,63	96,72	108,81	120,90	132,99	145,08	157,17	169,26	181,35
11		1 145	34,35	45,80	57,25	68,70	80,15	91,60	103,05	114,50	125,95	137,40	148,85	160,30	171,75
10		1 082	32,46	43,28	54,10	64,92	75,74	86,56	97,38	108,20	119,02	129,84	140,66	151,48	162,30
9	III	1 018	30,54	40,72	50,90	61,08	71,26	81,44	91,62	101,80	111,98	122,16	132,34	142,52	152,70
8		955	28,65	38,20	47,75	57,30	66,85	76,40	85,95	95,50	105,05	114,60	124,15	133,70	143,25
7		912	27,36	36,48	45,60	54,72	63,84	72,96	82,08	91,20	100,32	109,44	118,56	127,68	136,80
6	II	806	24,18	32,24	40,30	48,36	56,42	64,48	72,54	80,60	88,66	96,72	104,78	112,84	120,90
5		764	22,92	30,56	38,20	45,84	53,48	61,12	68,76	76,40	84,04	91,68	99,32	106,96	114,60
4		721	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52	93,73	100,94	108,15
3	I	658	19,74	26,32	32,90	39,48	46,06	52,64	59,22	65,80	72,38	78,96	85,54	92,12	98,70
2		615	18,45	24,60	30,75	36,90	43,05	49,20	55,35	61,50	67,65	73,80	79,95	86,10	92,25
1		594	17,82	23,76	29,70	35,64	41,58	47,52	53,46	59,40	65,34	71,28	77,22	83,16	89,10

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 793	53,79	71,72	89,65	107,58	125,51	143,44	161,37	179,30	197,23	215,16	233,09	251,02	268,95
15		3	365	1 656	49,68	66,24	82,80	99,36	115,92	132,48	149,04	165,60	182,16	198,72	215,28	231,84	248,40
14		2	335	1 520	45,60	60,80	76,00	91,20	106,40	121,60	136,80	152,00	167,20	182,40	197,60	212,80	228,00
13		1	305	1 384	41,52	55,36	69,20	83,04	96,88	110,72	124,56	138,40	152,24	166,08	179,92	193,76	207,60
12	IV	3	285	1 293	38,79	51,72	64,65	77,58	90,51	103,44	116,37	129,30	142,23	155,16	168,09	181,02	193,95
11		1	255	1 157	34,71	46,28	57,85	69,42	80,99	92,56	104,13	115,70	127,27	138,84	150,41	161,98	173,55
10	III	3	240	1 089	32,67	43,56	54,45	65,34	76,23	87,12	98,01	108,90	119,79	130,68	141,57	152,46	163,35
9		1	215	976	29,28	39,04	48,80	58,56	68,32	78,08	87,84	97,60	107,36	117,12	126,88	136,64	146,40
8																	
7																	

**Convention collective départementale**

**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Calvados)  
(30 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978),  
*Journal officiel* du 17 novembre 1978)

**ACCORD DU 5 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250751M

IDCC : 943

A l'issue de la réunion paritaire tenue le 5 avril 2012 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, la valeur du point est fixée à 4,15 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

## Article 2

### *Salaires minimaux annuels garantis*

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2012, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

## Article 3

### *Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis*

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
140	16 810
145	16 820
155	16 830
170	16 950
180	17 000
190	17 230
215	17 390
225	17 520
240	18 200
255	19 140
270	20 240
285	21 170
305	22 650
335	24 770
365	27 000
395	29 070

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'inconfort prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Calvados.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3382

**Convention collective**  
**IDCC : 3053. – MÉTALLURGIE**  
**(Haute-Saône)**

---

**ACCORD DU 24 AVRIL 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**  
NOR : ASET1250775M  
IDCC : 3053

Entre :  
L'UIMM de Haute-Saône,  
D'une part, et  
La CFDT Franche-Comté ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Généralités*

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des métaux de Haute-Saône.

**Article 2**

*Valeur du point*

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 1 du présent accord.

La valeur du point est de 4,22 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations

de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

### **Article 3**

#### *Rémunérations effectives minimales annuelles*

Les montants de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2012 hors prime de vacances conventionnelle font l'objet du tableau 2 du présent accord.

### **Article 4**

#### *Prime de vacances*

La prime de vacances est fixé à 245 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

### **Article 5**

#### *Indemnités de panier*

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de paniers est fixée comme suit :

- panier de jour : 3,10 € ;
- panier de nuit : 5,31 €.

### **Article 6**

#### *Publicité et dépôt*

Le présent accord conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Vesoul, le 24 avril 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXES

TABLEAU 1

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

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,22 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			OUVRIERS		AGENTS de maîtrise		AGENTS administratifs et techniciens		AGENTS de maîtrise d'atelier	
16	V	3	395			1 667	AM7	1 667		1 784	AM7
15		3	365			1 541	AM7	1 541		1 649	AM7
14		2	335			1 414	AM6	1 414		1 513	AM6
13		1	305			1 288	AM5	1 288		1 378	AM5
12	IV	3	285	1 263	TA4	1 203	AM4	1 203		1 287	AM4
11		2	270	1 197	TA3			1 140			
10		1	255	1 130	TA2	1 077	AM3	1 077		1 152	AM3
9	III	3	240	1 064	TA1	1 013	AM2	1 013		1 084	AM2
8		2	225					950			
7		1	215	953	P3	908	AM1	908		971	AM1
6	II	3	190	842	P2			802			
5		2	180					760			
4		1	170	754	P1			718			
3	I	3	155	687	O3			655			
2		2	145	643	O2			612			
1		1	140	621	O1			591			

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvriers ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; le barème ci-dessus en tient compte.

TABLEAU 2

**Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles  
à compter de l'année 2012, hors prime de vacances conventionnelle**

Base : 35 heures normales par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION annuelle
16	V	3	395	28 868
15		3	365	26 146
14		2	335	23 578
13		1	305	20 739
12	IV	3	285	19 113
11		2	270	18 279
10		1	255	17 583
9	III	3	240	17 295
8		2	225	17 100
7		1	215	17 028
6	II	3	190	16 980
5		2	180	16 950
4		1	170	16 923
3	I	3	155	16 890
2		2	145	16 853
1		1	140	16 800

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

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,22 €.

### Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 263	50,52	63,15	75,78	88,41	101,04	113,67	126,30	138,93	151,56	164,19	176,82	189,45
11	IV	2	270	1 197	47,88	59,85	71,82	83,79	95,76	107,73	119,70	131,67	143,64	155,61	167,58	179,55
10		1	255	1 130	45,20	56,50	67,80	79,10	90,40	101,70	113,00	124,30	135,60	146,90	158,20	169,50
9		3	240	1 064	42,56	53,20	63,84	74,48	85,12	95,76	106,40	117,04	127,68	138,32	148,96	159,60
8	III															
7		1	215	953	38,12	47,65	57,18	66,71	76,24	85,77	95,30	104,83	114,36	123,89	133,42	142,95
6		3	190	842	33,68	42,10	50,52	58,94	67,36	75,78	84,20	92,62	101,04	109,46	117,88	126,30
5	II															
4		1	170	754	30,16	37,70	45,24	52,78	60,32	67,86	75,40	82,94	90,48	98,02	105,56	113,10
3		3	155	687	27,48	34,35	41,22	48,09	54,96	61,83	68,70	75,57	82,44	89,31	96,18	103,05
2	I	2	145	643	25,72	32,15	38,58	45,01	51,44	57,87	64,30	70,73	77,16	83,59	90,02	96,45
1		1	140	621	24,84	31,05	37,26	43,47	49,68	55,89	62,10	68,31	74,52	80,73	86,94	93,15

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 667	50,01	66,68	83,35	100,02	116,69	133,36	150,03	166,70	183,37	200,04	216,71	233,38	250,05
15		3	365	1 541	46,23	61,64	77,05	92,46	107,87	123,28	138,69	154,10	169,51	184,92	200,33	215,74	231,15
14		2	335	1 414	42,42	56,56	70,70	84,84	98,98	113,12	127,26	141,40	155,54	169,68	183,82	197,96	212,10
13		1	305	1 288	38,64	51,52	64,40	77,28	90,16	103,04	115,92	128,80	141,68	154,56	167,44	180,32	193,20
12	IV	3	285	1 203	36,09	48,12	60,15	72,18	84,21	96,24	108,27	120,30	132,33	144,36	156,39	168,42	180,45
11		2	270	1 140	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00
10		1	255	1 077	32,31	43,08	53,85	64,62	75,39	86,16	96,93	107,70	118,47	129,24	140,01	150,78	161,55
9	III	3	240	1 013	30,39	40,52	50,65	60,78	70,91	81,04	91,17	101,30	111,43	121,56	131,69	141,82	151,95
8		2	225	950	28,50	38,00	47,50	57,00	66,50	76,00	85,50	95,00	104,50	114,00	123,50	133,00	142,50
7		1	215	908	27,24	36,32	45,40	54,48	63,56	72,64	81,72	90,80	99,88	108,96	118,04	127,12	136,20
6	II	3	190	802	24,06	32,08	40,10	48,12	56,14	64,16	72,18	80,20	88,22	96,24	104,26	112,28	120,30
5		2	180	760	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,20	98,80	106,40	114,00
4		1	170	718	21,54	28,72	35,90	43,08	50,26	57,44	64,62	71,80	78,98	86,16	93,34	100,52	107,70
3	I	3	155	655	19,65	26,20	32,75	39,30	45,85	52,40	58,95	65,50	72,05	78,60	85,15	91,70	98,25
2		2	145	612	18,36	24,48	30,60	36,72	42,84	48,96	55,08	61,20	67,32	73,44	79,56	85,68	91,80
1		1	140	591	17,73	23,64	29,55	35,46	41,37	47,28	53,19	59,10	65,01	70,92	76,83	82,74	88,65

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 784	53,52	71,36	89,20	107,04	124,88	142,72	160,56	178,40	196,24	214,08	231,92	249,76	267,60
15		3	365	1 649	49,47	65,96	82,45	98,94	115,43	131,92	148,41	164,90	181,39	197,88	214,37	230,86	247,35
14		2	335	1 513	45,39	60,52	75,65	90,78	105,91	121,04	136,17	151,30	166,43	181,56	196,69	211,82	226,95
13		1	305	1 378	41,34	55,12	68,90	82,68	96,46	110,24	124,02	137,80	151,58	165,36	179,14	192,92	206,70
12	IV	3	285	1 287	38,61	51,48	64,35	77,22	90,09	102,96	115,83	128,70	141,57	154,44	167,31	180,18	193,05
11		1	255	1 152	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
10	III	3	240	1 084	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,56	108,40	119,24	130,08	140,92	151,76	162,60
9		1	215	971	29,13	38,84	48,55	58,26	67,97	77,68	87,39	97,10	106,81	116,52	126,23	135,94	145,65
8																	
7																	

**Convention collective régionale**

**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,  
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)  
(12 avril 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

**ACCORD DU 10 AVRIL 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250760M  
IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le GSEA SIA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations annuelles garanties applicable pour l'année 2012*

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie (RAG) en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2012 sont les suivants :

**Barème des RAG**

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS Administratifs Techniciens Maîtrise d'atelier
V	395	29 245
	365	27 708
	335	25 243
	305	23 553

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS Administratifs Techniciens Maîtrise d'atelier
IV	285	22 160
	270	21 048
	255	20 056
III	240	19 236
	225	18 533
	215	18 243
II	190	17 951
	180	17 549
	170	17 372
I	155	17 198
	145	17 023
	140	16 848

## Article 2

*Application des RAG conformément aux accords des 8 mars 1991 et 31 mai 2002*

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2012 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

## Article 3

*Durée d'application de cet accord*

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2012 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2012 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2012. En cas d'arrivée en cours d'année 2012 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> avril 2012, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> avril 2012, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation dans l'hypothèse où, au cours de cette année 2012, le coefficient 140 serait impacté par l'évolution du Smic calculé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012.

## Article 4

*Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 10 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,  
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)  
(12 avril 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

---

**ACCORD DU 10 AVRIL 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250761M  
IDCC : 863

---

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le GSEA SIA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Valeur du point*

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, sur la base d'une valeur de point de 4,25 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

**Article 2**

*Barème des rémunérations minimales hiérarchiques  
applicable au 1<sup>er</sup> avril 2012*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est le suivant.



NIVEAU	COEF.	OUVRIERS (Majoration de 5 % incluse)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (Majoration de 7 % incluse)	ADMINISTRATIFS et techniciens
V	395		1 796,26	1 678,75
	365		1 659,84	1 551,25
	335		1 523,41	1 423,75
	305		1 386,99	1 296,25
IV	285	1 271,81	1 296,04	1 211,25
	270	1 204,88		1 147,50
	255	1 137,94	1 159,61	1 083,75
III	240	1 071,00	1 091,40	1 020,00
	225			956,25
	215	959,44	977,71	913,75
II	190	847,88		807,50
	180			765,00
	170	758,63		722,50
I	155	691,69		658,75
	145	647,06		616,25
	140	624,75		595,00

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

### Article 3

#### *Durée d'application de cet accord*

Cet accord s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

### Article 4

#### *Revalorisation de la participation « Commissions paritaires » (art. 6)*

En application de l'article 6 des dispositions générales de la convention collective territoriale de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, il a été convenu de revaloriser le montant de la participation de l'organisation patronale à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprise appelés à participer aux commissions paritaires.

Actuellement de 50 €, le montant de cette participation définie par l'article 6, dernier alinéa, est fixé forfaitairement à 55 € par organisation syndicale présente aux négociations.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 10 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Isère et Hautes-Alpes)  
(13 septembre 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)*

*(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,  
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

---

**ACCORD DU 18 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250764M

IDCC : 2221

**PRÉAMBULE**

Par avenants annuels successifs, les partenaires sociaux ont souhaité confirmer leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de prévoyance complémentaire frais de santé, manifestée par l'avenant du 19 octobre 2011.

Le présent accord témoigne de leur souhait commun de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle, notamment en matière de progression des rémunérations minimales annuelles garanties.

Les nouvelles valeurs correspondant aux salaires minima et primes d'ancienneté pour l'année 2012 figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux reconnaissent que l'application par les entreprises au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'avenant « Prévoyance » du 19 octobre 2011 équivaut à un avantage forfaitairement valorisé à 1 % de la masse salariale 2012. Cet avantage fait partie du présent accord pour la seule année 2012. Il sera pris en compte intégralement, le cas échéant, dans l'hypothèse d'une remise en cause de l'avenant du 19 octobre 2011 lors de son terme triennal, conformément à son article 19.

Par un autre avenant, les parties s'engagent à actualiser la convention collective précitée par insertion intégrale des dispositions impératives de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

En 2012, les partenaires sociaux examineront également les modalités de leur dialogue social, dans le but de parvenir à une amélioration de celui-ci par la création notamment de réunions préparatoires supplémentaires et préalables à toute négociation collective.

A ce titre, il est convenu en particulier que les négociations relatives aux rémunérations minimales pour l'année 2013 seront engagées dès la fin du mois de novembre 2012.

Enfin les parties signataires ont convenu de procéder si nécessaire dans le courant du mois de septembre 2012 à un examen en commun de la situation économique et de ses incidences salariales.

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

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 11 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord pour l'année 2012.

## **Article 2**

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques [RMH]) et s'appliquant aux primes d'ancienneté est fixée à 4,57 €, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires. Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective, notamment en matière d'heures supplémentaires éventuelles.

## **Article 3**

### *Salaires réels*

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2012, un salaire brut inférieur aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels ont reçu un salaire brut inférieur, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de Smic.

## **Article 4**

### *Indemnité de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes a été portée à 6,12 € pour l'année 2012.

## **Article 5**

### *Formalités de dépôt*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

## **Article 6**

### *Extension*

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 18 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UDIMEC.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

FNSM CFTC ;

USM FO ;

USTM CGT.

## ANNEXE I

### Barème des taux effectifs garantis (année 2012)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 970	16 970		
	2	145	16 970	16 970		
	3	155	16 977	16 977		
II	1	170	16 983	16 983		
	2	180		16 988		
	3	190	17 005	17 005		
III	1	215	17 923	17 069	17 070	18 264
	2	225		17 104		
	3	240	18 630	17 742	17 742	18 984
IV	1	255	19 744	18 804	18 804	20 120
	2	270	20 861	19 868		
	3	285	21 998	20 951	20 951	22 417
V	1	305		22 342	22 342	23 906
	2	335		24 537	24 537	26 255
	3	365		26 736	26 736	28 608
	3	395		28 881	28 881	30 902

### Rémunérations minimales hiérarchiques (année 2012)

Date d'application : 1<sup>er</sup> avril 2012.

Valeur du point : 4,57 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise atelier
I	1	140	O1 671,79	639,80		
	2	145	O2 695,78	662,65		
	3	155	O3 743,77	708,35		
II	1	170	P1 815,75	776,90		
	2	180		822,60		
	3	190	P2 911,72	868,30		
III	1	215	P3 1 031,68	982,55	AM1 982,55	AM1 1 051,33
	2	225		1 028,25		
	3	240	TA1 1 151,64	1 096,80	AM2 1 096,80	AM2 1 173,58

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS		ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise atelier	
IV	1	255	TA2	1 223,62	1 165,35	AM3	1 165,35	AM3	1 246,92
	2	270	TA3	1 295,60	1 233,90				
	3	285	TA4	1 367,57	1 302,45	AM4	1 302,45	AM4	1 393,62
V	1	305			1 393,85	AM5	1 393,85	AM5	1 491,42
	2	335			1 530,95	AM6	1 530,95	AM6	1 638,12
	3	365			1 668,05	AM7	1 668,05	AM7	1 784,81
	3	395			1 805,15	AM7	1 805,15	AM7	1 931,51

**Convention collective départementale**

IDCC : 829. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Vaucluse)**  
**(20 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,  
*Journal officiel* du 13 juin 1981)

---

AVENANT N° 63 DU 15 MARS 2012  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS DU POINT  
POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250752M  
IDCC : 829

---

Entre :

L'UIMM Vaucluse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CGT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2012*

La valeur du point est fixée à 4,43 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte ainsi les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

**Article 2**

*TGA à compter de l'année 2012*

Le présent avenant institue à compter de 2012 un barème des taux garantis annuels (TGA), s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors atelier, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, sur la base de l'horaire

légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

### **Article 3**

#### *Dépôt légal*

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail et suivants, fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Avignon, le 15 mars 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des taux garantis annuels (année 2012)

*(En euros.)*

NOUVELLE classification	TEG (35 heures)	OUVRIERS	MAÎTRISE d'atelier	ADMINISTRATIFS et technicien
1	140	16 781		16 781
2	N1 145	16 781		16 781
3	155	16 781		16 781
4	170	16 869		16 869
5	N2 180			16 927
6	190	17 300		16 967
7	215	17 513	17 729	16 987
8	N3 225			17 205
9	240	18 223	18 451	17 676
10	255	18 632	18 884	18 049
11	N4 270	19 723		19 094
12	285	20 813	21 102	20 155
13	305		22 166	21 169
14	N5 335		24 333	23 249
15	365		26 501	25 323
16	395		28 662	27 387

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

AVENANT N° 1 DU 7 JUILLET 2011

À L'ACCORD DU 30 JUIN 2010 RELATIF À LA RÉPARTITION DES FONDS  
POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1250757M

Entre :

L'UIPP ;

L'UFC ;

Le SFPPB,

D'une part, et

La FG CGT-FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## **Article 2**

L'article 3 « Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus » est ainsi modifié :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

La contribution professionnalisation :

- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ;
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

La contribution plan de formation :

1. Au minimum 0,20 % de la masse salariale pour la 1<sup>re</sup> année de référence ;
2. Au minimum 0,30 % de la masse salariale la 2<sup>e</sup> année de référence ;
3. Au minimum 0,50 % de la masse salariale à partir de la 3<sup>e</sup> année de référence.

La contribution à reverser au FPSPP au titre du plan de formation sera appelée en plus de cette obligation conventionnelle, faute d'un accord prévoyant des dispositions autres et notamment la prise de tout ou partie des fonds à reverser au FPSPP sur les fonds professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

La 1<sup>re</sup> année :

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

La 2<sup>e</sup> année :

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

A partir de la 3<sup>e</sup> année :

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

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

4. Le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1. »

## **Article 3**

L'article 4 « Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés » est ainsi modifié :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

- la contribution professionnalisation de 0,15 %, destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

- ainsi que la contribution plan de formation de 0,40 %, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février. »

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément prévu par le code du travail, pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue.

Sous cette réserve, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1.

#### **Article 5**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

#### **Article 6**

##### *Adhésion*

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

#### **Article 7**

##### *Dénonciation. – Révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 7 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

---

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**

**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

**NOR : ASET1250756M**

**PRÉAMBULE**

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle. A cet effet, elles entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, et notamment ceux de plus de 45 ans, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tous les salariés l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 24 novembre 2004 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries des panneaux à base de bois.

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 confient audit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de branche.

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

### *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
  - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
  - panneaux de particules replaqués de bois ;
  - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
  - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## Article 2

### *Contrat de professionnalisation*

#### 2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

##### a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

##### b) Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige les contrats ayant pour objet l'obtention :

- d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche soit, par décision de la CPNE.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

##### c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### *d) Renouvellement du contrat de professionnalisation*

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

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

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

### 2.2. Conditions relatives à la formation

#### *a) Durée de la formation*

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

#### *b) Nature de la formation*

La formation doit permettre au salarié d'acquérir :

- un diplôme ;
- ou un titre à finalité professionnelle ;
- ou une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
  - soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
  - soit figurant sur une liste établie par la CPNE.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA compétent.

#### *c) Réalisation de l'action de formation*

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.



La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

### 2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

### 2.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

### 2.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

## 2.6. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

## 2.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP ;
  - ou d'un diplôme ;
  - ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs)  $\times$  (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Les métiers ont été définis par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et figurent en annexe I du présent accord. Cette liste de métiers pourra être réactualisée, si besoin, par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

## Article 3

### *Période de professionnalisation*

Les parties signataires décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et par le présent article.

### 3.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette dernière catégorie les

travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général ;

– les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Sont considérés cependant comme publics prioritaires :

– les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;

– les travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention conclue avec les organismes habilités.

### 3.2. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

– d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle nécessaire à la profession et reconnue dans les classifications de la convention collective ;

– ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

### 3.3. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

– une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

– une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

– une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

– à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;

– soit de l'employeur, après accord écrit et signé du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

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

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

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### 3.4. Procédure

#### a) Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur (voir annexe II) en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 3.2, la durée, le lieu, les dates et heures de l'action de formation au moins 3 mois avant la date du début de l'action de formation.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 21 jours pour modifier par écrit sa demande, à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

#### b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, le lieu, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 21 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

#### c) Demande de prise en charge, conditions d'un éventuel refus, délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

### 3.5. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

### 3.6. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et à 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

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

Est fixée à 120 heures la durée minimale des périodes de professionnalisation prises en compte pour ouvrir droit aux versements au titre de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

### 3.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois, sont :

- 49 € pour la formation spécifique « Production panneaux » ;
- 25 € pour les actions liées aux autres emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

## Article 4

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### 4.1. Mise en place de l'observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

#### 4.2. Mission de l'observatoire

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

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;

- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

#### 4.3. Fonctionnement de l'observatoire

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

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés notamment par l'AG3 + agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

#### 4.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle bois et ameublement de l'OPCA compétent.

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

En ce qui concerne l'industrie des panneaux à base de bois, le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle bois et ameublement de l'OPCA compétent.

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

### Article 5

#### *Tutorat*

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise est informé des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.



Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA compétent, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale (code du travail, art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur (annexe III). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

## Article 6

### *Droit individuel à la formation*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

#### 6.1. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour le salarié à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le DIF a pris effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005.

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

Le salarié recevra annuellement une information nominative lui faisant état de ses droits acquis au titre du DIF.

## 6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

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

## 6.3. Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

## 6.4. Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord ; l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

### Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCA compétent qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 6.5. L'OPCA compétent informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

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

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées par décret.

### Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge



de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

#### 6.5. Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également prioritaires :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formation « communication ».
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être prioritaires les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

#### 6.6. Durée minimale du DIF

La durée minimale des actions de formation prioritaires ne pourra être inférieure à 7 heures consécutives sur une année civile.

#### 6.7. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 6.5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCA compétent aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord, et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

#### 6.8. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture de son contrat de travail

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCA compétent des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation.

Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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

#### 6.9. Portabilité du droit individuel à la formation après la rupture de son contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche ;
- pendant sa période de chômage.

##### 6.9.1. Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des deux années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie, d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret (9,15 € à ce jour).

##### 6.9.2. Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. Cette utilisation se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits à DIF.

#### 6.10. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur la mise en œuvre du DIF.

### Article 7

#### *Rôle de la section professionnelle de l'OPCA compétent pour les différentes formations*

##### 7.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA compétent et gérée par la section professionnelle paritaire bois et ameublement.

## 7.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCA compétent a pour rôle les actions définies par l'accord du 29 juin 2010, portant création de l'OPCA compétent et de ses statuts et son règlement intérieur, à savoir notamment :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer, conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4.10 dudit accord dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel ;
- se prononcer, conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, sur le financement des centres de formation d'apprentis.

## Article 8

### *Dispositions diverses*

#### 8.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues à partir du 28 février 2012. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

#### 8.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

#### 8.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

#### 8.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 8.5. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## 8.6. Force obligatoire

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

## 8.7. Etat des lieux et négociations à venir

Les organisations signataires s'engagent à faire un état des lieux à la suite du présent accord sur les sujets suivants :

- entretien professionnel ;
- bilan de compétences ;
- passeport formation ;
- VAE.

En fonction de cet état des lieux, des négociations seront ou non engagées sur lesdits sujets.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIPP ;  
UFC ;  
SFPPB.

### **Syndicat de salariés :**

FO BTP bois ;  
FNCB CFDT.

ANNEXE I  
LISTE DES MÉTIERS

---

**Panneaux de contreplaqués**

Traceur de grumes  
Préparation des placages (avec réparation, bouchonnage et pastillage)  
Conducteur de dérouleuse ou de trancheuse  
Conducteur de séchoir

**Panneaux de process**

Conducteur « coupeuse »

**Panneaux décoratifs**

Préparation des placages (avec réparation, bouchonnage et pastillage)  
Conducteur de dérouleuse ou de trancheuse  
Conducteur de séchoir  
Vernisseur

**Métiers communs**

Ecorceur  
Conducteur d'engins hors cariste  
Grutiers  
Caristes  
Gestionnaire de parc  
Conducteur hachoir, broyeur  
Service entretien, électrique  
Service entretien, hydraulique  
Conducteur de presse  
Conducteur de chaufferie  
Secouriste, sécurité incendie  
Responsable hygiène et sécurité  
Responsable environnement et sécurité  
Contrôleur de laboratoire  
Chauffeur locotracteur  
Service entretien mécanique  
Service entretien automatisme  
Conducteur de ponceuse

## Métiers du tertiaire

### *Logistique*

Analyste application

Informaticien système

### *Achats*

Agent d'accueil

Assistante de direction

Responsable des ressources humaines

Comptabilité

Services généraux

Responsable qualité

Formateur

Vente, administration des ventes

## ANNEXE II

### MODÈLE DE LETTRE À REPRENDRE ET À ENVOYER À L'EMPLOYEUR

---

....., le .....

*Objet : demande de formation dans le cadre de la période de professionnalisation*

*Monsieur le directeur,*

*En application de l'accord national du ..... dans l'industrie des panneaux à base de bois, je vous demande à effectuer une formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera du ..... au .....*

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

*Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCA compétent, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de ladite formation.*

*Dans l'attente de votre réponse,*

*Veuillez agréer, Monsieur le directeur, mes sincères salutations.*

*Signature*

## ANNEXE III

### MÉMENTO PRATIQUE DU TUTEUR

MISSIONS	OBJECTIFS	EXEMPLES D'ACTIVITÉS
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir/ information sécurité Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de son contrat de professionnalisation	Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
5. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification



## ANNEXE IV

### EXEMPLE DE MODÈLE DE DEMANDE DE DIF PAR UN SALARIÉ

---

Ce modèle de lettre peut être utilisé par un salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) demandant à bénéficier de son droit individuel à la formation (DIF) en cours d'exécution de son contrat de travail.

..... (prénom) ..... (nom)  
..... (adresse)  
..... (lieu), le ..... (date)  
..... (dénomination sociale)  
..... (siège social/adresse)

Lettre recommandée avec avis de réception

..... (Monsieur/Madame),

Conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail, je demande à pouvoir bénéficier de mon DIF.

Ayant acquis ..... (à compléter) heures, je souhaite utiliser ..... (la totalité ou une partie des heures acquises) pour ..... (préciser le nom de la formation à suivre ou de la qualification à obtenir).

Cette formation pourrait se dérouler à ..... (indiquer le lieu envisagé), du ..... (date) au ..... (date) soit un nombre d'heures de formation de ..... (à compléter) et être dispensée par ..... (à compléter)

- Si le DIF se déroule en totalité en dehors du temps de travail

Je souhaite que ces heures de formation soient effectuées en dehors de mon temps de travail. Par avance, je vous remercie de me verser l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail et de prendre en charge les frais de formation correspondants.

- Si le DIF se déroule en partie pendant le temps de travail

Je désire pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord applicable à l'entreprise et suivre ces heures de formation en partie pendant mon temps de travail, à raison de ..... (à compléter) heures. Je vous remercie par avance de bien vouloir me verser l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les heures de formation effectuées en dehors de mon temps de travail.

Je vous prie d'agréer, ..... (Monsieur/Madame), l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ACCORD DU 29 MARS 2012  
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250758M  
IDCC : 2089

Entre :  
L'UIPP ;  
L'UFC ;  
Le SFPPB,  
D'une part, et  
La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
  - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
  - panneaux de particules replaqués de bois ;
  - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
  - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## Article 2

### Rémunération annuelle garantie 2012

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE (base 151,67 heures)
Ouvriers de fabrication	125	16 781
	135	16 795
	145	16 811
	155	16 851
	165	16 965
	175	17 112
	190	17 341
Ouvriers d'entretien	145	16 811
	165	16 965
	175	17 112
	195	17 730
	205	18 662
	225	20 381
Employés et techniciens	125	16 781
	145	16 811
	155	16 851
	175	17 112
	185	17 221
	205	18 662
	240	21 623
	280	24 969
	325	29 063
Agents de maîtrise	190	17 341
	220	19 925
	250	22 502
	290	26 009
	335	29 831
Cadres	300	26 869
	370	32 588
	450	39 432
	540	46 839
	650	56 007
	800	67 989

### Article 3

*Barème de la prime d'ancienneté 2012  
applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ									
Coefficient	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Annuelle
Ouvriers de fabrication									
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	1 631,23
135	31,36	376,27	58,19	698,24	85,02	1 020,21	111,70	1 340,35	1 662,33
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	1 728,18
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1 076,92	117,95	1 415,36	1 759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	1 861,73
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	2 002,59
Ouvriers d'entretien									
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	1 695,26
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1 076,92	117,95	1 415,36	1 759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	1 861,73
195	37,76	453,10	70,99	851,91	104,38	1 252,54	137,46	1 649,52	2 050,16
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	2 145,28
225	42,48	509,81	80,44	965,33	118,40	1 420,85	156,36	1 876,36	2 331,88

ANCIENNETÉ									
Coefficient	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Annuelle
<b>Employés et techniciens</b>									
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	1 631,23
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	1 728,18
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	1 861,73
185	36,08	432,98	67,94	815,32	99,20	1 190,34	130,75	1 569,03	1 956,86
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	2 145,28
240	44,77	537,25	85,17	1 022,04	125,42	1 505,00	165,51	1 986,13	2 472,75
280	51,02	612,26	97,67	1 172,05	144,32	1 731,84	190,51	2 286,15	2 849,60
325	58,19	698,24	111,70	1 340,35	165,51	1 986,13	219,17	2 630,07	3 272,19
<b>Agents de maîtrise</b>									
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	2 002,59
220	41,72	500,66	78,92	947,04	116,12	1 393,41	153,31	1 839,78	2 284,32
250	46,45	557,38	88,22	1 058,63	130,29	1 563,54	172,22	2 066,62	2 567,87
290	52,70	632,38	100,87	1 210,47	148,89	1 786,72	197,22	2 366,64	2 942,90
335	59,71	716,53	115,05	1 380,60	170,08	2 041,01	225,27	2 703,25	3 365,49

## **Article 4**

### *Dispositions diverses*

#### 4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

#### 4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

#### 4.3. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 29 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250770M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;  
Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;  
Vu le code du travail, notamment les articles L. 2242-5 et suivants ;  
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, IDCC n° 2797 ;  
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC n° 2796 ;  
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, IDCC n° 2798,  
il a été conclu le présent accord.

## PRÉAMBULE

Attachées à la lutte contre toute forme de discrimination dans le cadre du travail, les parties signataires entendent par le présent accord garantir une action cohérente dans l'ensemble des organismes du régime social des indépendants.

Les conventions collectives du régime, de même l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors, traduisent d'ores et déjà cette volonté. Celle-ci s'exprimera ultérieurement dans des négociations à venir concernant notamment la situation des travailleurs handicapés et la non-discrimination pour motif syndical.

L'objectif poursuivi est d'assurer une cohésion maximale des dispositifs de prévention des différentes formes de discriminations, même s'ils font l'objet d'accords collectifs distincts. L'efficacité de leur mise en œuvre dépend en effet de l'adoption de mesures communes, connues de tous et maîtrisées, en s'écartant de la juxtaposition de catalogues de dispositions.

L'égalité professionnelle hommes-femmes doit être une priorité pour les organismes de sécurité sociale que sont les caisses RSI, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose à chacune d'elles.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Une telle démarche requiert :

- une politique volontaire destinée à faire évoluer les comportements au quotidien ;
- l'implication de l'ensemble des directions des caisses, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place des plans d'action ;
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification...

Les parties signataires procèdent en parallèle à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social consolidé établi au niveau de la branche et des autres informations statistiques.

Elles retiennent en particulier les axes portant sur l'embauche, la formation, la promotion professionnelle et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les parties signataires entendent également assurer au niveau national la mise en œuvre du présent accord. Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre de la négociation triennale.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI).

## Article 2

### *Embauche*

Les parties signataires s'engagent à ce que les processus de recrutement internes et externes soient identiques et appliqués de la même manière, que les candidats soient des femmes ou des hommes.

A l'occasion des opérations de recrutement, aucune information relative à la situation familiale et à l'état de grossesse des femmes ne pourra être recherchée ni prise en considération comme critère pour l'embauche. Les directions des organismes doivent veiller à ce que le processus de recrutement soit fondé sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications du candidat.



Afin d'assurer la connaissance par l'ensemble des salariés des postes à pourvoir, une bourse nationale des emplois a été instituée par la convention collective des employés et cadres.

A ce titre, la caisse nationale s'engage à ce que les offres d'emploi diffusées sur la bourse des emplois conventionnelle soient rédigées de manière à s'adresser indifféremment aux hommes et aux femmes.

Objectif de progression n° 1 : les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

Actions correspondantes :

- la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes ;
- si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, la caisse veille, dans la mesure où cela est possible, à la mixité de celui-ci.

Indicateurs :

- nombre de candidatures hommes/femmes par poste proposé et par niveau ;
- nombre de candidats hommes/femmes reçus en entretien pour chaque poste ;
- proportion des recrutements hommes/femmes par rapport aux candidatures présentées.

Ces indicateurs sont observés sur une période triennale.

Objectif de progression n° 2 : les directions des organismes devront veiller à augmenter sur une période de 3 ans le nombre d'embauches de femmes sur les métiers à forte présence masculine et inversement.

Action : à compétences professionnelles comparables, le recrutement se portera sur le candidat du sexe sous-représenté dans le métier concerné.

Indicateur : pourcentage d'évolution de la proportion de femmes et d'hommes par métier, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

### **Article 3**

#### *Promotion professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Elles réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion entre les femmes et les hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que le sexe, l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité ou à l'état de santé.

Les parties signataires réaffirment également que les augmentations de salaire doivent être mises en œuvre afin de tendre à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Les parties signataires rappellent leur attachement à la juste application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Objectif de progression n° 1 : faire bénéficier les salariés en congé de parentalité des mêmes opportunités de carrière que le reste du personnel.

Actions correspondantes :

- informer les salariés durant leur absence pour congés parental, maternité et d'adoption sur les postes vacants dans la caisse ;

- organiser un entretien d'évaluation par anticipation pour les salariés amenés à s'absenter dans le cadre d'un congé parental, maternité ou d'adoption durant la période d'organisation de ces entretiens ;
- neutralisation des périodes d'interruption liées au congé parental, congé maternité et congé d'adoption dans l'appréciation professionnelle et les critères de promotion des salariés.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés ayant fait l'objet d'une information sur les postes vacants durant leur absence rapporté au nombre de salariés concernés, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- nombre d'entretiens d'évaluation organisés par anticipation, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- pourcentage d'hommes et de femmes par an et par niveau d'emploi ayant accédé à un niveau d'emploi supérieur, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- pourcentage de salariés hommes et femmes ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de chaque sexe dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Par ailleurs, les parties signataires constatent que 93,7 % de salariés travaillant à temps partiel sont des femmes. Considérant que l'exercice d'un travail à temps partiel ne doit pas induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale, chaque caisse doit veiller notamment à ce que les salariés à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière et examiner favorablement toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel.

Objectif de progression n° 2 : accroître le pourcentage de salariés à temps partiel bénéficiaires de promotions et/ou mutations internes.

Actions correspondantes :

- mise en place d'un entretien individualisé permettant d'objectiver la situation dans le cas où une distorsion en matière de promotion serait invoquée par un salarié à temps partiel ;
- fixation aux salariés d'objectifs compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Indicateurs : pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de ces populations dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

## **Article 4**

### *Formation*

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés sans discrimination.

Afin de réduire les difficultés liées aux contraintes familiales, la caisse nationale s'engage à développer les formations au plus près du lieu de travail en organisant, chaque fois que possible, des actions de formation déconcentrées, et en mettant en place des actions de formation assistée à distance (FOAD), afin d'éviter ou de limiter les déplacements de plusieurs jours.

En outre, afin de permettre aux salariés ayant des contraintes familiales d'organiser leur départ en formation, la caisse nationale veille à informer les salariés des dates de formation suffisamment à l'avance.

De plus, sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise selon les modalités visées ci-dessous, les salariés se trouvant en situation de famille monoparentale et supportant, du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'un chèque emploi-service universel comportant une participation de l'employeur de 30 %, la contribution de l'employeur étant

plafonnée à 30 € par jour. Les autres modalités d'application seront fixées par l'accord d'entreprise visé ci-dessus.

Objectif de progression n° 1 : assurer par l'accès à la formation professionnelle, l'adaptation au poste de travail de tous les salariés de retour de congé de maternité ou de congé parental.

Actions :

- proposer un entretien individuel au retour du congé de maternité et du congé parental pour que les besoins du ou de la salarié(e) en termes de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte ;
- promouvoir auprès de tous les salariés l'accès à la formation professionnelle lors des entretiens d'évaluation.

Indicateurs :

- nombre d'entretiens proposés aux salariés de retour du congé de maternité et de congé parental pour déterminer leurs besoins en termes de formation, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- nombre d'heures de formation par sexe, l'observation étant opérée sur une durée triennale.
- nombre d'agents par sexe n'ayant pas suivi de formation pendant 3 ans.

Objectif de progression n° 2 : assurer par l'accès à la formation professionnelle l'adaptation au poste de travail des salariés à temps partiel.

Action : proposer à chaque salarié à temps partiel un entretien individuel sur la période d'application de l'accord pour que ses besoins en termes de formation soient pris en compte.

Indicateur : pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant suivi une formation, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

## Article 5

### *Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

Afin de permettre aux salariés d'améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie de famille, les conventions collectives du RSI ont déjà mis en place les mesures suivantes :

- congé rémunéré pour enfant malade ;
- possibilité pour les salariés dont le conjoint ou l'enfant sont atteints d'une maladie grave de bénéficier pendant 1 an d'un aménagement de leur temps de travail ;
- congé de paternité : maintien du salaire par l'employeur ;
- congé de maternité conventionnel rémunéré.

Pour permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille, une priorité est donnée aux salariés justifiant de contraintes familiales pour l'accès au temps partiel, ou pour le retour à temps plein des salariés travaillant à temps partiel.

Cependant, les absences liées aux obligations du père et de la mère, dans la mesure où elles éloignent les salariés de la vie de l'entreprise pendant de longues périodes, sont de nature à perturber la progression professionnelle et constituent un facteur défavorable à la mixité et à l'égalité des hommes et des femmes.

Objectif n° 1 : accompagner le départ et le retour du salarié bénéficiant d'un congé lié à la parentalité.

Actions :

- proposer au salarié avant son départ en congé (maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale), un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'exa-

miner les conditions de son absence et de son remplacement, ainsi que d'anticiper les modalités de son retour au travail ;

- proposer au salarié de retour d'un congé lié à la parentalité un entretien, au plus tard dans le mois suivant son retour, afin d'identifier ses besoins professionnels (formation, remise à niveau...).

Indicateurs :

- pourcentage de salariés qui se sont vu proposer un entretien avant leur départ en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale par rapport au nombre de salariés concernés ;
- pourcentage de salariés qui se sont vu proposer un entretien au retour de leur congé de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation ou de présence parentale par rapport au nombre de salariés concernés.

Objectif n° 2 : maintenir le lien professionnel entre la caisse et le salarié pendant le congé lié à la parentalité.

Action : afin de permettre le maintien d'un lien professionnel entre le salarié bénéficiaire de ces congés et l'organisme, la caisse communique aux salariés en congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de présence parentale, les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) transmises aux salariés présents.

Indicateur : pourcentage de salariés en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale auxquels ont été transmises les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) par rapport aux salariés présents ayant été destinataires de ces informations.

## **Article 6**

### *Négociation d'entreprise*

Dans le cadre des objectifs nationaux définis par le présent accord, chaque organisme ouvrira, en vue de parvenir à un accord, une négociation sur l'égalité hommes-femmes portant, en fonction de son effectif, sur deux (entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (entreprises de 300 salariés et plus) des domaines d'action prévus aux articles 2 à 5 du présent accord :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'accord local reprendra a minima les actions et objectifs fixés aux articles 2 à 5.

Cet accord d'entreprise sera transmis sans délai au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale, qui en assurera la transmission aux autorités de tutelle pour agrément dans le cadre des articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence d'accord d'entreprise dans le délai de 2 mois suivant l'agrément du présent accord de branche, le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action qui déclinera a minima les actions et objectifs parmi les domaines prévus aux articles 2 à 5 de l'accord.

Le plan d'action, éventuellement modifié au vu de l'avis du comité d'entreprise, est communiqué au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale.

## **Article 7**

### *Suivi par la commission paritaire nationale*

Tous les ans, avant le 30 juin, la caisse nationale présente à la commission une analyse, pour l'exercice annuel civil précédent, de la situation respective des femmes et des hommes en matière

d'embauche, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'analyse porte, d'une part, sur l'ensemble du personnel, et d'autre part, sur les emplois types faisant apparaître des situations spécifiques.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord et dispositions d'application*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera pour une durée allant du premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel jusqu'au 31 décembre 2014.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

FNPOS CGT.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 20 MARS 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1250753M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, ,

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, IDCC n° 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC n° 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, IDCC n° 2798 ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2009-2011,

il a été convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique au personnel des caisses du régime social des indépendants, bénéficiaire des conventions collectives susvisées, et salariés de ces organismes à la date de son entrée en vigueur.

## **Article 2**

### *Actions pour favoriser l'accès à la formation des personnels et à l'amélioration des compétences*

Le présent accord contribue au développement au sein du RSI d'une démarche socialement responsable. Deux objectifs principaux sont identifiés.

#### **2.1. Accompagner les évolutions de toute nature**

A ce titre, les actions de formation poursuivies au cours de la période couverte par l'accord auront pour objet de prendre en compte l'ensemble des évolutions : démographiques, réglementaires, technologiques, professionnelles et organisationnelles, et d'apporter des réponses en mettant en œuvre l'ensemble des dispositifs de formation prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI.

##### *a) Evolutions démographiques par :*

- le développement de l'information et de l'orientation, en poursuivant la professionnalisation des référents formation des caisses ;
- l'intégration des nouveaux entrants ;
- l'accompagnement à la mobilité interne ou externe ;
- l'intégration des salariés de retour de congés longue durée ;
- le maintien dans l'emploi des seniors, en formant les services RH à l'application des dispositions spécifiquement applicables pour l'emploi des seniors, et en favorisant le transfert des savoirs et des savoir-faire par l'encouragement au tutorat ;
- l'incitation au recours à la formation par alternance, pour favoriser l'intégration de jeunes salariés, en contrat de professionnalisation.

##### *b) Evolutions réglementaires permanentes par :*

- la professionnalisation de tous les métiers exercés, par l'inscription pérenne dans l'offre de formation nationale des modules métiers ;
- le maintien des parcours existants : parcours agent d'accueil, parcours des nouveaux agents de contrôle, et la création de nouveaux parcours de professionnalisation pour des publics cibles prioritaires. A cette fin, des travaux seront menés avec l'observatoire des métiers et des qualifications dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) nationale.

*c) Evolutions technologiques par des formations à l'utilisation des nouveaux outils, rendus possible par la mise en place d'une base école. Ces formations permettront une meilleure réactivité et favoriseront l'appropriation des nouveaux outils en caisse, directement sur le poste de travail.*

d) Evolutions professionnelles par :

- le développement des compétences managériales des cadres de proximité ;
- la professionnalisation des compétences en ressources humaines, notamment dans la prévention des risques psychosociaux ;
- l’accompagnement à la mobilité interne ou externe ;
- le développement des démarches qualifiantes et certifiantes, telles que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et la validation des acquis de l’expérience (VAE) collective et individuelle.

e) Evolutions organisationnelles.

## 2.2. Renforcer l’égalité d’accès à la formation

L’objectif poursuivi est de permettre aux salariés plus particulièrement éloignés des dispositifs de formation d’accéder à des modules adaptés à leurs besoins et à proximité de leur lieu de résidence.

### Article 3

#### *Leviers à mettre en œuvre*

Au cours de la période 2012-2014, la formation professionnelle du RSI s’appuiera sur quatre leviers :

#### 1. Optimiser la gestion des fonds de la formation professionnelle continue

Cette gestion sera prioritairement dédiée à la pédagogie. L’effort de réduction des frais annexes entrepris depuis 2 ans, par la délocalisation des sessions en régions sera accentué en s’appuyant notamment sur de nouvelles structures, les centres interrégionaux de formation (CIRF). Les CIRF sont des caisses régionales qui acceptent que des sessions de formation soient organisées dans leurs locaux, alors même qu’aucun salarié de la caisse ne participe aux sessions.

En cela, les sessions de formation en CIRF se distinguent des formations délocalisées en caisses d’accueil, dont le principe n’est pas remis en cause. Les sessions comprenant au moins 8 salariés d’une même caisse continueront, dans toute la mesure du possible, à être organisées dans la caisse concernée.

#### 2. Adapter les droits de tirage FPC des caisses pour satisfaire les besoins individuels en région

L’offre de formation nationale est par nature dédiée aux besoins collectifs. Pour satisfaire aux besoins individuels, les droits de tirage des caisses sur les fonds de formation professionnelle continue seront pilotés par le CNFDC et mutualisés en cours d’année.

#### 3. Développer la mutualisation avec les autres organismes de formation

La coopération sera intensifiée avec les organismes de formation extérieurs, membres de la section paritaire professionnelle « protection sociale » (UCANSS-CRF) ou de l’environnement protection sociale (EN3S).

#### 4. Prendre en compte les critères de la professionnalisation définis par l’organisme paritaire collectif agréé unification

A cette fin, les critères d’accès aux actions de professionnalisation tendront à :

- élargir la prise en charge aux actions de formation accompagnant une réelle évolution des compétences, un changement de métier ou une mobilité professionnelle, ainsi qu’aux actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et à la connaissance de la protection sociale et de son environnement ;
- maintenir la prise en charge des actions de validation des acquis de l’expérience, les bilans de compétences et les actions visant l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle (CQP).



## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il est conclu jusqu'au 31 décembre 2014.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT ;

CGT-FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

PSE CFTC ;

UNSA RSI CAD.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 20 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> MAI 2012

NOR : ASET1250767M  
IDCC : 2796, 2798

---

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, IDCC n° 2798 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008, IDCC n° 2796 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont conduit la négociation salariale 2012 et ont rapproché leurs positions afin de parvenir à la mise en œuvre de mesures collectives bénéficiant au personnel du régime social des indépendants.

La délégation employeurs réaffirme sa volonté de voir mis en œuvre en 2013 le dispositif de part variable de rémunération visé par l'article 6 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres.

Elle confirme également sa détermination à voir aboutir rapidement la négociation ouverte pour l'application de la prime de mission nationale visée à l'article 37 de la convention collective du personnel des employés et cadres du 20 mars 2008.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux salariés visés par la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, ou la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, susvisées.

## **Article 2**

### *Rémunération permanente. – Employés et cadres*

Les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres, présents au 30 avril 2012, bénéficient, dans les conditions définies par le présent article, d'une augmentation de 6 points d'indice s'imputant sur la plage d'évolution salariale définie par l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009, dans les limites du niveau maximum de classification de l'emploi exercé.

Pour l'application de cette augmentation, les salariés présents au 30 avril 2012 et rémunérés sur la base du salaire minimum de croissance sont considérés comme se situant à l'indice 234.

L'annexe I à l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres susvisé, est modifiée comme suit :

### « ANNEXE I

#### Grille de rémunération au 1<sup>er</sup> mai 2012

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification deux coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

#### *A compter du 1<sup>er</sup> mai 2012*

NIVEAU	COEFFICIENT de base	COEFFICIENT maximum
I	234	256
II	256	316
III	286	366
IV	326	406
V	366	486
VI	416	576
VII	486	666
VIII	556	756
IX	706	926

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé. »

### Article 3

#### *Prime exceptionnelle. – Employés et cadres*

Les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres présents au 30 avril 2012, et dont le salaire mensuel normal, y compris la prime d'ancienneté et la garantie de rémunération visée à l'article 14 de l'accord relatif à la classification susvisé, se situe au-dessous de l'indice 361, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 150 €.

### Article 4

#### *Indemnisation des déplacements professionnels*

Afin de contribuer au financement des mesures de relèvement visées par le présent accord, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, le premier alinéa de l'article 51 de la convention collective des employés et cadres est rédigé comme suit :

« Les frais de repas sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général. »

### Article 5

#### *Rémunération permanente. – Agents de direction*

Les salariés relevant de la convention collective du personnel de direction présents au 1<sup>er</sup> mai 2012 bénéficient, dans les conditions définies par le présent article, d'une augmentation de 6 points de leur coefficient de rémunération dans la plage d'évolution salariale de leur niveau.

Il est inséré une annexe II *bis* à l'accord du 2 juin 2009, relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants, ainsi rédigée :

#### « ANNEXE II *BIS*

Plage d'évolution salariale applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, la plage d'évolution salariale applicable aux agents de direction, en application de l'article 6 du présent accord, est fixée comme suit :

#### Organismes de catégorie I

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
IV	1 296	1 556
III	996	1 286
II	896	1 156
I	816	1 056

#### Organismes de catégorie II

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
IV	1 156	1 406
III	896	1 156

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
II	816	1 056
I	736	946

### Organismes de catégorie III

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
IV	1 056	1 286
III	816	1 056
II	736	946
I	676	916

### Caisse nationale

#### *Personnel de direction autre qu'en mission*

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
IV	1 296	1 556
III	1 156	1 406
II	996	1 286
I	896	1 156

#### *Personnel de direction en mission*

(En euros.)

	MINIMUM	MAXIMUM
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie I	1 296	1 556
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie II	1 156	1 406
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie III	1 056	1 286
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie I	996	1 286
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie II	896	1 156
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie III	816	1 056

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord constitue un tout indivisible. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1 et L. 123-2 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

PSE CFTC.

Brochure n° 3245

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE**

**ACCORD DU 3 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ**  
NOR : ASET1250547M  
IDCC : 1501

**PRÉAMBULE**

Par avenant n° 43 du 24 janvier 2011, les parties signataires ont exprimé leur volonté commune de mettre en place un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire frais de santé. Des négociations se sont engagées, avec pour objectif :

- de définir le niveau des prestations dont bénéficient les salariés de la branche, en matière de remboursement de frais de santé ;
- de déterminer la répartition des cotisations destinées au financement des garanties entre l'employeur et le salarié ;
- de permettre aux entreprises de la branche de contracter auprès des organismes assureurs de leur choix, pour couvrir les garanties définies dans le présent accord.

Les partenaires sociaux ont ainsi élaboré et conclu le présent accord afin d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés de la branche.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la mise en place d'un régime collectif de remboursement de frais de santé complémentaire au régime de la sécurité sociale, au profit des salariés définis à l'article 2.

Les entreprises étudieront la possibilité d'étendre la couverture de remboursement de frais de santé aux ayants droit du salarié.

L'extension de la couverture aux ayants droit du salarié, financée pour partie par l'employeur, devra obligatoirement être formalisée selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceci afin de ne pas remettre en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé.

**Article 2**

*Champ d'application*

**2.1. Entreprises concernées**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la res-

tauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

## 2.2. Salariés bénéficiaires

Bénéficient du régime de remboursement de frais de santé les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de publication du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, ont déjà mis en place un régime de remboursement de frais de santé conforme au présent accord, pourront maintenir une condition d'ancienneté supérieure à 6 mois sans pour autant excéder 12 mois, dans le cadre de la période transitoire prévue à l'article 2 du décret précité.

Les parties signataires conviennent de la mise en place d'un délai de carence de 6 mois, à compter de l'admission au bénéfice du régime de frais de santé, au titre des frais d'optique et dentaires définis à l'article 4.

## 2.3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Le bénéfice du régime de remboursement de frais de santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice du régime de remboursement des frais de santé est également maintenu aux salariés en congé de maternité, congé de paternité ou congé d'adoption qui en font la demande par écrit dans le mois qui précède la suspension du contrat de travail.

Dans ces différents cas de suspension du contrat de travail, la répartition de la cotisation est identique à celle prévue pour les salariés en activité, conformément à l'article 5 du présent accord.

Le bénéfice du régime de remboursement de frais de santé est également maintenu pendant les trois premières années du congé parental d'éducation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail à ce titre et s'acquitte de l'intégralité de la cotisation (part patronale et salariale).

En dehors de ces hypothèses, les garanties sont suspendues, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises qui le souhaitent d'organiser le maintien des garanties.

## 2.4. Anciens salariés dont le contrat de travail est rompu et bénéficiaires de l'assurance chômage

Les entreprises devront mettre en œuvre l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, dernièrement modifié par un avenant n° 3 du 18 mai 2009 relatif au dispositif de portabilité, permettant aux anciens salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien de la couverture de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.



Dans ce cadre, les entreprises auront le choix entre :

- le financement du dispositif par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité ;
- le financement conjoint du dispositif par l'ancien salarié et l'ancien employeur.

### Article 3

#### *Caractère obligatoire de l'adhésion*

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.2 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par un accord collectif, un accord référendaire ou une décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné).

A défaut, l'ensemble des salariés visés à l'article 2.2 seront tenus d'adhérer au régime, à l'exception des salariés suivants qui ont, en application du présent accord et conformément au décret précité, la faculté de ne pas adhérer à condition que cette dispense ne porte pas atteinte à l'obligation de cotisation, égale à 1,50 % de la tranche A, issue de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* et de l'annexe IV de la convention :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés concernés devront formuler leur demande de dispense par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou la date à laquelle ils acquièrent l'ancienneté requise.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

#### Article 4

##### *Prestations*

Le présent accord rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat de garanties collectives auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix.

Ce contrat doit être conforme aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats responsables et les décrets pris pour son application, et notamment prévoir :

- les obligations minimales de prise en charge des consultations et prescriptions du médecin traitant ;
- la prise en charge de deux des prestations de prévention figurant sur la liste définie par l'arrêté du 8 juin 2006 ;
- la non-prise en charge des dépassements d'honoraires autorisés et de la majoration de participation du patient en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés ;
- la non-prise en charge de la participation forfaitaire et des franchises médicales respectivement prévues aux paragraphes II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale dont les montants sont fixés par décret.

Ce contrat doit couvrir les garanties à un niveau, ligne à ligne, au moins égal à celui défini dans le tableau ci-après.

Ces garanties donnent lieu à un remboursement qui vient en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale, dans la limite du reste à charge acte par acte (hors pénalités, franchises et contributions) :

- soit sur la base de remboursement fixée par la sécurité sociale (BR) ;
- soit en frais réels sous déduction des prestations de sécurité sociale (FR) ;
- soit selon un remboursement forfaitaire exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;
- soit en pourcentage du ticket modérateur défini comme la différence entre la base de remboursement fixée par la sécurité sociale et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire ou d'une franchise) (TM).

La modification des prestations en nature de la sécurité sociale est sans effet sur les garanties minimales du présent accord, qui ne peuvent être modifiées que par avenant.

#### Garanties

PRINCIPALES GARANTIES	REMBOURSEMENTS (hors Alsace-Moselle)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de sante
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>		
Frais et honoraires chirurgicaux	80 %	20 % de la BR
Frais de séjour		
Forfait hospitalier jour	–	100 % des FR

PRINCIPALES GARANTIES	REMBOURSEMENTS (hors Alsace-Moselle)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de sante
Chambre particulière	–	1,3 % PMSS par jour dans la limite de 8 jours par hospitalisation
Frais de lit d'accompagnant (enfant < 15 ans)	–	0,5 % PMSS par jour dans la limite de 8 jours
<b>Médecine courante</b>		
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	70 %	30 % de la BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	70 %	30 % de la BR
Analyses médicales	60 %	40 % de la BR
Radiologie	70 %	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 % de la BR
Orthopédie et prothèses autres que dentaires	60 %	40 % de la BR
<b>Transport accepté par la sécurité sociale</b>	65 %	35 %
<b>Pharmacie</b>		
Vignette bleue	30 %	100 % du TM
Vignette blanche	65 %	100 % du TM
<b>Dentaire <sup>(1)</sup></b>		
Soins dentaires	70 %	30 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	70 %	200 % de la BR
<b>Optique <sup>(1)</sup></b>		
Monture	60 %	Forfait tous les 2 ans 6 % PMSS
Verres	60 %	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	60 %	
<b>Actes de prévention</b>		
Au minimum deux actes de prévention en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale <sup>(2)</sup> (liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006) : – détartrage annuel complet ; – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) ; – bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; – dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans ; – acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;		Pris en charge au titre des postes dont ils relèvent et au minimum à 100 % du TM

PRINCIPALES GARANTIES	REMBOURSEMENTS (hors Alsace-Moselle)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de sante
– les vaccinations (diphtérie, tétanos et poliomyélite ; coqueluche avant 14 ans ; hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>Haemophilus influenzae</i> B ; vaccination contre les infections invasives ; <b>Autres</b> <sup>(3)</sup> (pilules contraceptives, patch tabac...)		
(1) Un délai de carence de 6 mois est appliqué au titre des frais dentaires et d'optique, ceci à compter de l'admission d'un affilié au bénéfice du régime frais de santé. Ces frais exposés par l'affilié durant cette période ne sont donc pas pris en charge par le régime frais de santé. (2) Le choix doit être fait par l'entreprise et figurer dans le contrat d'assurance. (3) Le choix d'un « autre » acte ne libère pas l'employeur de choisir deux actes de prévention dans la liste obligatoire. Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, le niveau des prestations est ajusté, afin de garantir un niveau de couverture globale (comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire), identique à celui des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale.		

Le contrat de garanties collectives souscrit par l'entreprise doit prévoir, conformément à l'article 4 de la loi Evin, les modalités et conditions tarifaires selon lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès (si la couverture bénéficie aux ayants droit).

## Article 5

### *Cotisations*

Les cotisations servant au financement des garanties définies au présent accord sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %.

## Article 6

### *Délai de mise en œuvre de la couverture frais de santé*

#### 6.1. Cas général

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois à compter de la date d'effet du présent accord, pour souscrire un contrat de garanties collectives conforme à celui-ci.

Toutefois, celles qui auraient antérieurement souscrit un contrat couvrant des prestations de même nature auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau conformément à l'article 4, dans les 12 mois suivant la date d'effet du présent accord.

#### 6.2. Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application défini à l'article 2 disposeront d'un délai maximum de 6 mois, pour se mettre en conformité avec le présent accord.

## **Article 7**

### *Information*

Les entreprises doivent remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Au-delà, les employeurs pourront également procéder à l'affichage du tableau des garanties à l'intérieur des locaux de travail.

## **Article 8**

### *Mise en place d'un observatoire*

Il est créé un observatoire complémentaire santé dans la branche de la restauration rapide.

Il est composé :

- d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au sens de la loi et signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

Cet observatoire se réunit autant de fois que de besoin et au moins une fois par an. Il s'adjoindra les services d'un ou de plusieurs experts désignés conjointement.

Les parties conviennent de mettre à l'ordre du jour de la première réunion de l'observatoire l'établissement d'un règlement intérieur régissant son fonctionnement.

L'observatoire aura pour objet :

- l'analyse des conditions de souscription ;
- l'analyse des résultats, anonymes et consolidés, de la profession en matière d'assurance complémentaire frais de santé ;
- l'étude de l'évolution dans le temps de ces résultats,

en vue d'informer, chaque année, la commission mixte paritaire de l'application du présent accord et, le cas échéant, de lui proposer des aménagements à apporter à ces dispositions.

## **Article 9**

### *Hiérarchie*

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable pour les salariés.

## **Article 10**

### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, l'accord reste en l'état.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 3 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNARR.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC CSFV ;

Fédération du commerce CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
(Personnel)**

---

**ACCORD DU 22 MARS 2012  
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

NOR : ASET1250769M

IDCC : 1794

**PRÉAMBULE**

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail.

Elles soulignent que le maintien de cette diversité et de sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance par les regards différents que la diversité apporte.

C'est dans ce cadre qu'un accord a été conclu le 27 mars 2009, pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Suite au bilan portant sur les mesures mises en œuvre en 2009 et 2010, présenté en commission paritaire plénière le 15 juin 2011, les parties signataires estiment qu'il y a lieu d'inscrire dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle.

A cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes qui forment le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à rechercher l'obtention du « label diversité ».

Enfin, les parties signataires considèrent que la responsabilité sociale des entreprises de la branche passe, notamment, par une gestion des ressources humaines qui prend en compte tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances, par le développement et la mise en œuvre des outils les plus appropriés à cet effet.

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ****Article 1<sup>er</sup>**

*Amélioration de la connaissance de la situation de la branche  
au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances*

Considérant que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées, les parties signataires estiment indispensable de disposer, au niveau de la branche, des informations statistiques propres à assurer un suivi périodique des actions menées au titre de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes est ainsi réalisé par le coordinateur diversité visé à l'article 2.2 du présent accord, sur la base d'indicateurs, figurant en annexe.

Cet état des lieux constitue le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il est présenté une fois par an à la commission paritaire de l'emploi et de la formation et est communiqué à la commission paritaire plénière. Il figure en outre sur le site [www.rcp-pro.fr](http://www.rcp-pro.fr).

Par ailleurs, les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques.

**Article 2**

*Principes directeurs applicables et moyens d'action  
à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité*

**2.1. Principes directeurs**

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance, qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la formation et du choix des prestataires :

- la diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises de la branche. Celles-ci veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.

A cet égard, les offres d'emploi sont publiées concomitamment en interne et dans la bourse de l'emploi. Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 12 de la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993 est modifié en conséquence ;

- les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement.



A cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet ;

- l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs ;
- l'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié. A cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation (inscrite au plan de formation) sur une période de 5 ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse.

## 2.2. Moyens

La branche se dote d'un coordinateur diversité/égalité professionnelle pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des correspondants diversité désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale.

Ces correspondants rendent compte à la commission de l'égalité professionnelle visée à l'article 4.4 du présent accord.

Le coordinateur a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, ainsi que d'assurer la promotion et le suivi du label « diversité ».

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises, en particulier s'agissant de celles relatives à l'égalité hommes-femmes au bénéfice des responsables recrutement.

Il rend compte annuellement de son activité à la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complémentarité avec les actions développées par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les entreprises sont encouragées à procéder à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise.

## TITRE II

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Article 3

#### *Constats*

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2010, 72 % des effectifs globaux de la branche, soit un pourcentage identique à celui de 2007. Par ailleurs, la proportion des femmes dans la catégorie cadres, égale à 40 % en 2007, a progressé pour atteindre 49 % en 2010.

Toutefois, le personnel féminin demeure sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

- les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi (art. 12.2 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les entreprises de la branche doivent faire en sorte de supprimer les écarts de rémunération hors ancienneté entre les hommes et les femmes (art. 21 de l'accord du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, la classification et la rémunération dans les institutions de retraite complémentaire).

#### **Article 4**

##### *Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions*

##### **4.1. S'agissant du recrutement**

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

En particulier, les entreprises font en sorte d'améliorer le taux d'accès des femmes aux emplois à responsabilité. La part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7 et 8 de la classification, égale à 37,5 % fin 2010, progressera pour atteindre, au niveau de la branche, 40 % au 31 décembre 2014.

##### **4.2. S'agissant de la formation professionnelle**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation, en particulier celles relatives au management, bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qua-

lifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les salariés de retour d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental d'éducation ou d'adoption) bénéficient dans les meilleurs délais, en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail, d'une action de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail qu'ils occupent.

#### 4.3. S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données statistiques relatives à la situation comparée des hommes et des femmes, la commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. A titre d'exemple, ces axes de progrès pourront concerner certains métiers ou certaines populations.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du code du travail, définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

La branche procédera au recensement des méthodes visant à l'identification des éventuels écarts de rémunération, appliquées dans les différentes entreprises de la branche.

#### 4.4. Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Elle se réunit au moins une fois par an.

#### Article 5

##### *Constats*

En 2010, la baisse de la contribution des entreprises de la branche à l'AGEFIPH s'établissait à 30 % par rapport à 2007.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit code (art. 17, alinéa 3, de la convention collective du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 2 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours (art. 30, alinéa 6, de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les parents percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et les parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficient d'autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 journées par an. En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée (art. 22 de la convention collective nationale).

#### Article 6

##### *Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions*

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions ci-après.

##### 6.1. Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin de changer le regard porté sur le handicap, la branche organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise, visé à l'article 2.2 du présent accord, coordonne ces actions.

## 6.2. Accroissement significatif du nombre d'unités bénéficiaires au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le nombre d'unités bénéficiaires, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance, l'indicateur de réalisation étant qu'à la fin de la 3<sup>e</sup> année d'application du présent accord le nombre d'unités bénéficiaires employées par la branche ait progressé de 100 par rapport à la situation constatée fin 2010.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation sera tenue informée chaque année de la réalisation de cet objectif.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan périodique sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

## 6.3. Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. A cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap, qui le souhaitent, dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

## 6.4. Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises envisagent toutes les possibilités en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises veillent à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encouragent l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les aménagements appropriés pour maintenir les salariés, en cas de survenance d'un handicap, dans des emplois correspondant à leurs compétences.

### 6.5. Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises sont incitées à développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises veillent à promouvoir l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

### 6.6. Mesures en faveur des parents d'enfants handicapés

Le paragraphe 2 *bis* de l'article 22 de la convention collective nationale de travail est complété comme suit :

« Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR) 1, 2, 3 et 4 de la classification nationale. »

### 6.7. Durée du travail des travailleurs handicapés prévue à l'alinéa 6 de l'article 30 de la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993

La réduction du temps de travail, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés.

S'agissant des travailleurs handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction mensuelle est bonifiée de 1 jour.

Conformément à ce que prévoit l'alinéa 6 de l'article 30 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, le bénéfice de ces deux types de réduction d'horaires est applicable à la demande des salariés concernés.

## CHAPITRE III

### CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

#### **Article 7**

##### *Constats*

Les parties signataires notent qu'en 2010 20,7 % des femmes et 3,5 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel, soit une proportion quasiment identique à celle de 2007.



Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (art. 22 de la convention collective du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (art. 27) ;
- une réduction du temps de travail de 1 heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (art. 27) ;
- une réduction au bénéfice des femmes enceintes et des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, de 2 jours par mois en lieu et place des réductions horaires (art. 27) ;
- le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance (art. 27 *bis*) ;
- pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité, le bénéfice de 5 jours ouvrés de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité et de 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint (art. 22) ;
- le bénéfice au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le cadre du contrat type de prévoyance, du capital décès et des garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint ;
- la priorité pour l'accès aux périodes de professionnalisation accordée aux salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbatique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993).

## Article 8

### *Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions*

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises de la branche sont invitées à négocier, dans le cadre de leur dialogue social, la mise en place d'un dispositif permettant à tout ou partie des salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

La salariée enceinte bénéficie, dès communication du certificat de grossesse, d'un entretien avec sa hiérarchie. Celui-ci se tient, à la demande de l'intéressée, afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, les modalités pratiques des sessions de formation et privilégient les formules de formation à distance.

Les entreprises de la branche sont invitées à examiner la possibilité de prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés aux parents en situation de monoparentalité, par une action de formation ou une mission à l'initiative de l'employeur.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

En outre, les entreprises sont incitées à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprise, développée par l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ; cette charte a pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

Par ailleurs, les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, bénéficier de 3 mois supplémentaires de suspension du contrat s'ajoutant à la durée prévue par la loi.

Enfin, les salariés bénéficiaires d'un congé de solidarité internationale peuvent, à leur demande, prolonger ce congé pour une durée n'excédant pas 1 an au total.

## CHAPITRE IV

### GESTION DE LA DIVERSITÉ DES ÂGES. – DISPOSITIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

#### Article 9

Dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

#### 9.1. Mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accès à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois consécutifs, il est versé une gratification égale à 35 % de la RMMG de la classe 1, niveau A.

Les entreprises recourent à la formule du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître de 15 %, au niveau de la branche, le pourcentage de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage conclus pendant la durée d'application du présent accord par rapport à la situation constatée en 2010.



En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

#### 9.2. Mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière

La situation particulière des salariés seniors se trouve régie par un accord collectif du 23 septembre 2009, dont il est prévu de dresser un bilan avant son échéance, le 31 décembre 2012.

### TITRE III

## DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 10

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

### Article 11

#### *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2014, sauf en ce qui concerne les modifications des articles 22 et 30 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2012.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Fait à Paris, le 22 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AEGPIRC.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

SPOR CFTC.

## ANNEXE

### INDICATEURS RETENUS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

---

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes.

Effectifs :

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par métiers ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD) ;
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers.

Temps partiel :

- structure des effectifs par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs par tranches d'âge ;
- structure des effectifs par métiers.

Recrutements :

- structure par tranches d'âge ;
- évolution du taux de recrutement ;
- structure des recrutements par métiers.

Départs :

- structure par type (démission, retraite, licenciement...) ;
- structure par tranches d'âge.

Evolutions promotionnelles :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi.

Formation professionnelle :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation) ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences ;
- nombre de salariés ayant obtenu un CQP.

Rémunérations :

- salaires annuels par catégories professionnelles et par classes d'emplois avec et hors ancienneté.

Emploi des travailleurs en situation de handicap :

- nombre d'unités bénéficiaires ;
- nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;

- structure par types de contrats (CDI CDD).

Contrats en alternance :

- nombre de contrats en alternance pour les moins de 26 ans et pour les plus de 26 ans.

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
(Personnel)**

AVENANT N° 15 DU 22 MARS 2012

À LA CONVENTION

NOR : ASET1250773M

IDCC : 1794

Entre :

L'AEGPIRC,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

L'IPRC CFE-CGC ;

Le SPOR CFTC ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 12, 22 et 30 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 ainsi que l'article 3.3.2 de l'annexe II B et l'article 12 de l'annexe IV de ladite convention sont modifiés comme suit :

L'article 12 est modifié comme suit.

La dernière phrase du dernier alinéa est désormais rédigée comme suit :

« L'offre d'emploi est concomitamment adressée à la bourse de l'emploi. »

Le paragraphe 2 *bis* de l'article 22 est modifié comme suit.

La première phrase est modifiée ainsi qu'il suit :

« Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit... »

Le paragraphe est complété *in fine* par les dispositions suivantes :

« En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR), 1, 2, 3 et 4 de la classification nationale. »

Le dernier alinéa de l'article 30 est remplacé par le texte suivant :

« Les salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'entreprise bénéficient, à leur demande, et quel que soit leur âge, d'une réduction d'horaire.

Cette réduction, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés. Les modalités de sa mise en œuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction.

Pour les salariés handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de 3 jours par mois. »

L'article 3.3.2 de l'annexe II B est modifié comme suit.

Le 4<sup>e</sup> alinéa est complété comme suit :

« – les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbatique) ou ayant interrompu... ».

Le reste sans changement.

L'article 12 de l'annexe IV est modifié comme suit.

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 12.1 est complété *in fine* comme suit :

« A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat. »

## **Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2012.

Fait à Paris, le 22 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3268

**Convention collective nationale**

**IDCC : 951. – ENTREPRISES  
DE SPECTACLES VIVANTS  
(Théâtres privés)**

---

ACCORD DU 28 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

NOR : ASET1250774M  
IDCC : 951

---

Entre :

Le SNDTP,

D'une part, et

Le SYNPTAC CGT ;

Le FASAP FO ;

Le SNSV FO ;

Le SN2A FO ;

Le SCSL CFTC ;

La FC CFTC ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans l'attente de l'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les organisations signataires conviennent de mettre en place au 1<sup>er</sup> avril 2012 la nouvelle grille négociée dans ce cadre pour les techniciens.

Les organisations signataires conviennent de lui appliquer une augmentation de 1,10 %.

La grille des salaires minima ainsi obtenue au 1<sup>er</sup> avril 2012 est annexée au présent protocole.

Elle a vocation à s'appliquer jusqu'à l'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

Fait à Paris, le 28 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima applicables à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012

(En euros.)

TECHNICIENS	THÉÂTRE Jusqu'à 200 places		THÉÂTRE 201 à 500 places		THÉÂTRE Plus de 500 places	
	Heure	Mois	Heure	Mois	Heure	Mois
<b>Cadres</b> Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	12,50	1 895,88	16,02	2 430,41	20,01	3 034,57
<b>Agents de maîtrise</b> Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	12,09	1 833,93	13,11	1 988,80	16,02	2 430,41
<b>Employés qualifiés</b> Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	10,94	1 659,12	10,94	1 659,12	12,70	1 925,93
<b>Employés</b> Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	9,75	1 478,78	9,75	1 478,78	10,65	1 615,29

(En euros.)

HABILLEUSES – COUTURIÈRES – MAQUILLAGE	TOUS les théâtres	
	Heure	Mois
<b>Cadres</b> Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/ perruques, concepteur maquillage/masques	14,18	2 151,34
<b>Agents de maîtrise</b> Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/ masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	13,10	1 987,27
<b>Employés qualifiés</b> Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	12,09	1 833,93
<b>Employés</b> Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse	10,94	1 659,12

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à 18,32 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à 24,69 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à 14,39 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est portée à 0,60 € jusqu'à extention de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

ACCUEIL	TOUS les théâtres		
	Heure	Service de 3 h	Mois
<b>Employés</b> Ouvreur(se), postier, contrôleur, vestiaire, caissier(ère)	9,22	27,66	1 398,37



Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

Brochure n° 3223

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1475. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Navigant technique)**

---

AVENANT DU 27 MARS 2012  
À L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1250741M

PRÉAMBULE

Dans le cadre des travaux d'actualisation des textes conventionnels, engagés en mars 2011, les parties signataires du présent avenant ont souhaité intégrer dans l'accord formation professionnelle du transport aérien l'ensemble des évolutions législatives, réglementaires, interprofessionnelles et professionnelles, intervenues depuis sa signature le 9 septembre 2004.

Les accords nationaux interprofessionnels du 5 février et du 5 octobre 2009, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance, entre autres, ont rendu caduc un certain nombre de dispositions conventionnelles appliquées par les entreprises du transport aérien.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a retenu 3 priorités :

- mettre la formation professionnelle au service de ceux qui en ont le plus besoin, les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés, grâce notamment à la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser l'accès ou le retour à l'emploi, par le développement des contrats en alternance et la création de nouveaux outils comme la portabilité du droit individuel à la formation ;
- renforcer la transparence des circuits de financement et améliorer la qualité des formations grâce notamment à la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés.

Ces orientations ont été transcrites dans les différents textes applicables : création de nouveaux publics et de nouvelles actions prioritaires pour les contrats de professionnalisation, création du passeport orientation-formation, instauration d'une durée minimale pour les périodes de professionnalisation en fonction de la taille des entreprises, modification des catégories du plan de formation,

nouvelles règles de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, rôle des sections paritaires professionnelles suite à la réforme des OPCA...

Les signataires ont également souhaité intégrer les dispositions financières prévues dans l'annexe I de l'accord du 9 septembre 2004, modifiées par les décisions prises par la section paritaire professionnelle transport et travail aérien.

L'objectif des signataires est de mettre à la disposition des différents acteurs de la formation du transport aérien (salariés, entreprises, organisations syndicales, membres des CPNE...) un texte conventionnel à jour et de regrouper en un seul accord l'ensemble des textes applicables à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent avenant de révision est organisé en cinq grandes parties :

1. Un sommaire de l'accord permettant d'en faciliter la lecture ;
2. La liste des articles supprimés ;
3. La liste des articles révisés et le nouveau texte de ces articles ;
4. Une annexe ;
5. Les dispositions finales.

Pour une meilleure lecture du présent avenant, dans la partie 3 sont indiquées en caractère italique les modifications de texte.

Les parties rappellent que le champ d'application du présent avenant de révision est identique à celui de l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue dans le secteur du transport aérien, étendu par arrêté du 27 juillet 2005, et complété par l'avenant du 18 octobre 2007, étendu par arrêté du 10 décembre 2008.

## PARTIE 1

### CRÉATION D'UN SOMMAIRE

Pour faciliter la lecture de l'accord, les parties signataires conviennent de créer un sommaire à intégrer avant le préambule de l'accord.

Ce sommaire est le suivant :

#### Préambule

#### Titre I<sup>er</sup>. – Information et orientation des salariés

Article 1<sup>er</sup>. – Entretien professionnel

Article 2. – Bilan de compétences

Article 3. – Passeport orientation-formation

Article 4. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### Titre II. – Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5. – Plan de formation

Article 5.1. – Contenu du plan de formation

Article 5.2. – Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation

Article 5.3. – Frais de formation et frais annexes

Article 6. – Droit individuel à la formation (DIF)

Article 6.1. – Principe du DIF

Article 6.2. – Conditions de prise en charge par l'OPCA

Article 6.3. – Modalités de mise en œuvre

Article 6.4. – Information des salariés

Article 6.5. – Portabilité du DIF

Article 6.6. – Transférabilité du DIF

Article 7. – Professionnalisation

Article 7.1. – Contrat de professionnalisation

Article 7.1.1. – Bénéficiaires/publics prioritaires

Article 7.1.2. – Durée du contrat de professionnalisation

Article 7.1.3. – Rémunération du salarié

Article 7.1.4. – Actions prises en charge par l'OPCA

Article 7.1.5. – Modalités de prise en charge

Article 7.2. – Période de professionnalisation

Article 7.2.1. – Bénéficiaires/publics prioritaires

Article 7.2.2. – Actions prioritaires

Article 7.2.3. – Durée de la période de professionnalisation

Article 7.2.4. – Financement de la période de professionnalisation

Article 8. – Accompagnement tutoral de la professionnalisation

Article 9. – Développement de l'apprentissage

Article 10. – Utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Titre III. – Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 11. – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Article 12. – Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel

Article 13. – Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés

Article 14. – Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue

Article 15. – Accès à la formation des salariés des PME

Titre IV. – Rôle et mission des instances paritaires

Article 16. – Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien

Article 16.1. – Objectifs de l'observatoire

Article 16.2. – Comité de pilotage

Article 17. – Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi en matière de formation

Article 18. – Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Article 19. – Partenariats au niveau territorial et national

Titre V. – Dispositions financières

Article 20. – Adhésion à l'OPCA

Article 21. – Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle au sein de l'OPCA

Article 22. – Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA

Article 23. – Création de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien (SPP)

Article 24. – Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 24.1. – Entreprises de moins de 10 salariés

Article 24.2. – Entreprises de plus de 10 salariés

## Titre VI. – Dispositions diverses

Article 25. – Champ d'application

Article 26. – Date d'effet de l'accord

Article 27. – Durée de l'accord

Article 28. – Dénonciation et révision

Article 29. – Clause de non-dérogação

Article 30. – Dépôt, publicité et extension

### PARTIE 2

#### ARTICLES SUPPRIMÉS

Les parties signataires conviennent de supprimer de la version du 9 septembre 2004 modifiée les articles suivants :

Article 5. – Disposition spécifique

Article 24.2. – Administration de la section professionnelle paritaire « transport et travail aérien »

Article 24 *ter*. – Modalités de financement de financement de l'OPCALIA – ADAGIO dans le cadre de la portabilité du DIF

Article 24 *quater*. – Modalités de financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience

Annexe I

Annexe II

### PARTIE 3

#### ARTICLES MODIFIÉS

Les parties signataires conviennent de réviser l'accord du 9 septembre 2004, en modifiant les articles listés ci-dessous. Pour en faciliter la lecture, les parties modifiées apparaissent en italique.

Le 3<sup>e</sup> point du 8<sup>e</sup> alinéa du préambule est modifié de la façon suivante :

« Favoriser le retour à l'emploi des salariés fragilisés notamment à la suite de la disparition récente de nombreuses entreprises *du secteur aérien*. »

Le 5<sup>e</sup> point du 8<sup>e</sup> alinéa du préambule est modifié de façon suivante :

« Favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle (hommes-femmes) à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, *les salariés de 45 ans et plus* et les salariés handicapés. »

A l'alinéa 9 du préambule, la référence à l'article L. 900-2, alinéa 6, du code du travail est supprimée.

Le chapeau du titre I<sup>er</sup> est complété par les deux alinéas suivants :

Alinéa 2 :

« *Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.* »

L'alinéa 3 ci-dessous reprend l'alinéa 4 de l'article 6 de l'accord du 9 septembre 2004 :

« *Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des possibilités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation ainsi que de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.* »

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est complété de la façon suivante :

« Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation *et de recueillir les souhaits de formation du salarié*, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle. »

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est complété et modifié de la façon suivante :

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire (puis tous les 5 ans), a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. »

Après le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est créé un 4<sup>e</sup> alinéa :

« *Le salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction. L'employeur, si un besoin de formation est identifié au cours de cet entretien, déterminera avec le salarié les actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (période de professionnalisation, bilan de compétences...).* »

Le dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est modifié de la façon suivante :

« *Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.* »

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 est modifié de la façon suivante :

« Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail. »

Un 5<sup>e</sup> alinéa à l'article 2 est créé et rédigé de la façon suivante :

« *En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié, pour la réalisation du bilan de compétences, affecte au maximum 24 heures de son droit individuel à la formation.* »

Un 6<sup>e</sup> alinéa à l'article 2 est créé et rédigé de la façon suivante :

« *Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, la prise en charge du coût du bilan de compétences ne pourra excéder le plafond défini par l'OPCA.* »

Le titre de l'article 3 est complété de la façon suivante : « *Passeport orientation-formation.* »

L'article 3 est modifié et complété de la façon suivante :

« Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail.

*A cette fin, chaque salarié peut à son initiative, établir son "passeport orientation-formation" qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.* »

Après le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 un nouvel alinéa est créé :

*« En cas de validation partielle, les formations préconisées par le jury pourront faire l'objet d'une prise en charge au titre de la professionnalisation dans les conditions définies aux articles 7.1.4 et 7.1.5 du présent accord. »*

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 est complété par l'alinéa 1 de l'article 24 *quater* créé par l'avenant 3 du 11 décembre 2009 :

*« Conformément à l'article L. 2241-6, 3°, du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur les fonds de la professionnalisation, dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies par le présent accord. »*

L'ancien article 6 devient l'article 5.

L'article 5 « Plan de formation » est subdivisé en 3 et réécrit de la façon suivante en intégrant à l'article 5.2 les dispositions de l'avenant en date du 28 juillet 2009 :

#### *« Article 5.1*

##### *Contenu du plan de formation*

*Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :*

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;*
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;*
- au développement des compétences.*

*Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.*

*Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.*

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant *deux* catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;*
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.*

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

*Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur.*

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;*
- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.*

*Le refus du salarié de participer à ces actions hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.*

## Article 5.2

### *Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation*

Compte tenu de la diversité des entreprises ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des deux catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de l'une ou l'autre des catégories.

*Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année civile consultent le comité d'entreprise*

- sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année ;*
- sur le projet de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir avant le 31 décembre de l'année en cours.*

*Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année IATA peuvent adopter un calendrier d'information et de consultation du comité d'entreprise différent du calendrier réglementaire, en respectant les dispositions suivantes :*

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente doit avoir lieu avant le 31 décembre de chaque année ;*
- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année à venir doit avoir lieu avant le 31 mars de chaque année.*

## Article 5.3

### *Frais de formation et frais annexes*

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise. *Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies par les articles L. 6331-21 et R. 6332-50 du code du travail. »*

L'ancien article 7 devient l'article 6.

L'article 6 « Droit individuel à la formation » est subdivisé en 5 et réécrit de la façon suivante en intégrant les dispositions relatives à la portabilité du DIF et à la transférabilité du DIF.

### *« Article 6.1*

#### *Principe du DIF*

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de 4 mois *pro rata temporis*.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de coconstruction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.



Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, la durée du DIF, calculée *pro rata temporis*, fera l'objet d'une majoration de 15 %.

*Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette majoration est de 10 %.*

*Ces majorations peuvent se cumuler sans pour autant dépasser le plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.*

## *Article 6.2*

### *Conditions de prise en charge par l'OPCA*

*Sont prises en charge par l'OPCA les actions de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord.*

*Les publics prioritaires sont les suivants :*

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- *salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;*
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- *langues autres que le français à finalité professionnelle ;*
- *maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base ;*
- *lutte contre l'illettrisme ;*
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- facteurs humains ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci après).

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.



Les actions de formation telles que définies ci-dessus sont prises en charge par les fonds mutualisés, *sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, au titre de la priorité 2 définie aux paragraphes 1, 2, 3 de l'article 7.2.4 du présent accord :*

- *dans la limite de 24 € HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;*
- *dans la limite de 16 € HT par heure de formation pour les autres formations.*

*Le montant des taux de prise en charge peut faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de plus ou moins 30 %, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.*

### *Article 6.3*

#### *Modalités de mise en œuvre*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation relative à la réalisation pendant et, ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par *les articles L. 6321-2 et L. 6323-13 du code du travail.*

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise. *Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 6331-21 et par l'article R. 6332-50 du code du travail.*

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPACIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF ou OPACIF.

A cette fin, les priorités retenues par l'accord *sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.*

### *Article 6.4*

#### *Information des salariés*

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Il est enfin rappelé que les entreprises doivent informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

## Article 6.5

### Portabilité du DIF

#### 1. En cas de licenciement du salarié

*En cas de licenciement du salarié, sauf cas de faute lourde, l'employeur informe, dans la lettre de licenciement, le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.*

*L'employeur ne peut pas refuser cette demande dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis.*

*La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.*

#### 2. En cas de démission

*En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.*

*La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.*

#### 3. Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage

*Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris à l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, au titre du DIF, en priorité pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage ou dans les 2 ans qui suivent son embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.*

#### 4. Modalités de prise en charge par l'OPCA

*Les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes :*

- DIF "prioritaire" : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur les fonds de la professionnalisation ;*
- DIF "non prioritaire" : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur le plan de formation, lorsque le DIF est mis en œuvre pendant la période de préavis au titre du 2 ci-dessus et lors de l'embauche du salarié dans une nouvelle entreprise.*

*Si la mise en œuvre du DIF a lieu pendant la période de chômage, les sommes dues au titre de la portabilité sont prises en charge sur les fonds de la professionnalisation, que le DIF soit prioritaire ou non.*

## Article 6.6

### Transférabilité du DIF

*Les parties souhaitent de nouveau mettre en place un dispositif de transférabilité du DIF en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant n° 65 de la CCNTA PS, tel que prévu dans l'accord du 11 janvier 2006 et prorogé par un avenant du 18 décembre 2007 et venu à son terme le 31 décembre 2008.*

*Ainsi en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant n° 65 de la CCNTA PS, le salarié transféré conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant ce transfert au titre du DIF »*

*L'ancien article 8 devient l'article 7.*

*L'ancien article 8.1 devient l'article 7.1 « Contrat de professionnalisation ».*

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 7.1 est modifié de la façon suivante :

« Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises du transport aérien le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base *des articles L. 6325-5 et suivants du code du travail* : »

L'article 7.1 est subdivisé en 5 et réécrit de la façon suivante :

#### *« Article 7.1.1*

##### *Bénéficiaire/publics prioritaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes *âgés de 16 à moins de 26 ans* sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

*Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.*

#### *Article 7.1.2*

##### *Durée du contrat de professionnalisation*

*L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.*

*Elle peut être portée à 24 mois, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et des qualifications visés le nécessiteront :*

- pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;*
- ou pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;*
- ou lorsque l'action de formation vise à préparer les qualifications considérées comme prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord.*

La durée du parcours de formation est au minimum de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat *pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires (priorités 1 et 2 définies à l'article 7.1.4).*

*Le parcours de formation comprend des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, de tutorat et de formation.*

*La durée maximale de prise en charge des actions de formation sera définie par la section paritaire professionnelle transport et travail aérien en fonction, notamment, des orientations fixées par la CPNE compétente.*

*Selon les conditions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :*

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

*Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des salariés au terme d'un contrat en alternance, les parties signataires confient aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) la mission de proposer un dispositif de suivi des salariés en contrat en alternance au terme de leur contrat. »*

### Article 7.1.3

#### Rémunération du salarié

Le 3<sup>e</sup> alinéa est modifié de la façon suivante :

« Ces pourcentages sont portés respectivement de 55 % à 65 % et de 70 % à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau. »

Le dernier alinéa est complété de la façon suivante :

« Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation, *sans pouvoir être inférieur au Smic en vigueur.* »

### « Article 7.1.4

#### Actions prises en charge par l'OPCA

*Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.*

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et *qualifications* aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

*Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.*

### Article 7.1.5

#### Modalités de prise en charge par l'OPCA

*Les dépenses liées aux actions d'évaluation, de formation, et de validation des parcours de formation sont prises en charge par l'OPCA sur la base des forfaits suivants :*

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

*Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle (SPP) du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 € HT de l'heure.*

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

*Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport aérien et travail aérien, le forfait est fixé à 24 € HT de l'heure.*

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Le forfait sera majoré de 10 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat de professionnalisation *conclu pour une durée déterminée* est suivi à son terme par un contrat à durée indéterminée.

*Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le forfait sera majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20 % lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, ou lorsque le contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée.*

Ces majorations ne peuvent se cumuler, et ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

*Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par la SPP du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA. »*

L'ancien article 8.2 devient l'article 7.2 « Période de professionnalisation ».

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8.2 est repris en chapeau de l'article 7.2 :

« Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. »

L'article 7.2 est subdivisé en 4 et réécrit de la façon suivante :

#### *« Article 7.2.1*

##### *Bénéficiaires/publics prioritaires*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en CDI *et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.*

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par le présent accord en particulier aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- *aux salariés* qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental, *un congé sans solde* ;
- aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- les diplômes, licences, titres homologués, certificats et *qualifications* aéronautiques ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) *définis par les CPNE* ;
- les diplômes, titres non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un emploi exercé au sein des entreprises du transport aérien ;

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

*La période de professionnalisation peut également permettre au salarié de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE compétente.*

#### *Article 7.2.2*

##### *Actions prioritaires*

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, *langues autres que le français à finalité professionnelle, maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base, lutte contre l'illettrisme* ;
- formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles ;
- actions facilitant la reconversion de salariés ;
- salariés en situation d'incapacité ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

*Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.*

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation, portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les formations sont classées en 3 niveaux de priorité en fonction des priorités définies par le présent accord.

#### *Article 7.2.3*

##### *Durée de la période de professionnalisation*

*La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, sur 12 mois calendaires, est de :*

- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés.

*Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions de bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience, ni aux parcours de formation au bénéfice des salariés âgés d'au moins 45 ans.*

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.



Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application *de l'article 6 du présent accord*.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait sur un même exercice civil.

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

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

#### *Article 7.2.4*

##### *Financement de la période de professionnalisation*

*Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.*

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et *qualifications* aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol ;
- *actions de formation définies comme prioritaires par la CPNE compétente ;*
- *actions prioritaires définies au 7.2.2.*

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

*Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.*

*Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sont prises en charge sur la base de forfaits horaires tels que définis ci-dessous.*

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

*Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 € HT de l'heure.*

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

*Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 24 € HT de l'heure.*

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

*Ces forfaits sont majorés de 10 € HT par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.*

*Cette majoration est également applicable aux actions de formation suivies par les salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de leur région d'origine.*

*Ces majorations ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.*

*Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, par la section paritaire professionnelle, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA. »*

L'ancien article 9 devient l'article 8 « Accompagnement tutoral de la professionnalisation ».

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 est complété de la façon suivante :

« Elles invitent également les entreprises *du transport aérien* à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel. »

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 est complété de la façon suivante :

« En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge dans la limite de *15 € HT de l'heure et d'une durée maximale de 40 heures.* »

L'ancien article 10 devient l'article 9 « Développement de l'apprentissage ».

Les deux derniers alinéas de l'article 9 sont modifiés de la façon suivante :

« A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans une limite de 35 % des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus *aux chapitres IV et V du titre II du livre VI du code du travail et du droit individuel à la formation* défini au chapitre III du même titre.

La section paritaire professionnelle *du transport et travail aérien* est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus. »

L'ancien article 11 devient l'article 10 « Utilisation du compte épargne-temps (CET) pour des actions de formation » .

L'article 10 est modifié de la façon suivante :

« Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions de *l'article 2.8 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009* qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix. »

L'ancien article 12 devient l'article 11 « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ».

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 11 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental bénéficient d'un entretien de reprise conformément à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.*



*Les entreprises sont incitées à promouvoir les dispositifs suivants :*

- la période de professionnalisation prévue à l'article 7.2 du présent accord, ces salariés faisant partie des publics prioritaires ;*
- le congé de bilan de compétences. »*

L'ancien article 13 devient l'article 12.

Les alinéas 2 et suivants de l'article 12 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

*« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire (puis tous les 5 ans), a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.*

*Au cours de cet entretien :*

- l'employeur fait le point avec le salarié, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;*
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;*
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.*

Les signataires du présent accord ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7.2 du présent accord la situation des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'invalidité ponctuelle ou définitive.

*Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation sont prises en charge sur la base des taux définis dans le présent accord, majorés de 10 € HT de l'heure, dans la limite du coût réel de l'action de formation.*

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 40<sup>e</sup> anniversaire bénéficient, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord. »

L'article 14 devient l'article 13 « Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés ».

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 est modifié de la façon suivante :

*« En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires prévoient à l'article 7.1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration du barème de prise en charge de 15 % pour les contrats à durée déterminée et de 20 % pour les contrats à durée indéterminée. »*

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 est modifié de la façon suivante :

*« Elles ont également prévu à l'article 6 du présent accord que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel, dans la limite de 120 heures. »*

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 est modifié de la façon suivante :

*« Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi. »*

L'ancien article 15 devient l'article 14 « Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue ».

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 14 est modifié de la façon suivante :

« A cet effet, les parties signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 "DIF" et de l'article 7.2 "Période de professionnalisation" du présent accord, la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4. »

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 14 est modifié de la façon suivante :

« Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement *aux publics prioritaires tels que définis à l'article 7.1.1 du présent accord.* »

L'ancien article 16 devient l'article 15 « Accès à la formation des salariés des PME ».

Au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 15, « l'OPCIB » est remplacé par « l'OPCA ».

L'ancien article 17 devient l'article 16 « Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien ».

L'article 16 est réorganisé et modifié de la façon suivante :

« Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### *Article 16.1*

##### *Objectifs de l'observatoire*

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- d'éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents *du secteur aérien* concerné sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation ;
- d'améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- d'apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- d'apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche ;
- de participer à toute action de communication.

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés *du transport et du travail aérien* son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

- la collecte et le traitement de l'information ;
- l'analyse et l'anticipation ;
- la traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs :

- d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités *du secteur aérien* ;
- de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- de bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils au service de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'éducation nationale et des régions.

L'observatoire a vocation, en priorité, à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques du secteur aérien couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également, dans ses travaux, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique *du secteur aérien* dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

#### *Article 16.2*

##### *Comité de pilotage*

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) est chargé de :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE *compétentes* ;
- *alimenter les réflexions* liées à la négociation triennale sur la formation *prévue à l'article 18 du présent accord* ;
- *proposer à l'OPCA le montant de l'enveloppe financière* nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé de représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national :
  - soit ayant signé la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol ;
  - soit ayant adhéré au présent accord ;
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Sont invités avec voix consultative :

- les présidents et vice-présidents de la section professionnelle paritaire et des CPNE lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative ;
- des personnes qualifiées pour leurs compétences et leur expertise.

A défaut de dispositions particulières relatives au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance, il sera fait application des articles *L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail*.

Le comité de pilotage se réunit au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire. »

L'ancien article 18 devient l'article 17 « Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi en matière de formation ».

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 17 est modifié de la façon suivante :

« Les parties signataires conviennent de conforter, conformément aux dispositions de l'accord *national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail*, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 17 est modifié de la façon suivante :

« Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du personnel au sol résultant de l'article 40 de la convention collective nationale *transport aérien* - personnel au sol et de la CPNE personnel navigant instituée par les accords du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001. »

A la liste prévue au 4<sup>e</sup> de l'article 17, les parties signataires apportent les modifications suivantes :

- « – examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) *et établir la liste des CQP susceptibles d'être financés sur les fonds de la professionnalisation* ;
- examiner et proposer la mise à jour de la liste des actions et des publics prioritaires tels que définis dans le présent accord, transmise chaque année à l'OPCA ;

- examiner chaque année le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes *dans les conditions prévues à l'article 9 de l'accord du 18 mars 2008 et formuler des recommandations* ;
- *suivre l'application du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA* ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions *en coordination avec l'OPCA et faire des propositions à l'OPCA.* »

L'ancien article 19 devient l'article 18 « Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle ».

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 18 est modifié de la façon suivante :

« Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie *du 5 octobre 2009*, qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés doivent se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées. »

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 18 est modifié de la façon suivante :

« Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par *le présent accord* ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle. »

L'ancien article 20 devient l'article 19 « Partenariats au niveau territorial et national ».

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 19 est modifié de la façon suivante :

« Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par *les partenaires sociaux* dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale. »

L'avant-dernier alinéa de l'article 19 est modifié de la façon suivante :

« Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire *le transport aérien* dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle. »

Sous le titre V « Dispositions financières », le chapeau est modifié de la façon suivante :

« *Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.* »

L'ancien article 21 modifié par l'avenant en date du 19 juillet 2011 devient l'article 20 et s'intitule « Adhésion à l'OPCA ».

L'ancien article 22 devient l'article 21.

L'intitulé de l'article 21 est remplacé par « *Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle à l'OPCA* ».

L'article 21 est modifié de la façon suivante :

« Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à *l'OPCA* sont les suivantes :

1. Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :

- au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ;
- au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.

2. Les entreprises employant 10 salariés *et plus* doivent verser une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre du plan de formation, les entreprises employant *10 salariés et plus* sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 *octobre* de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 *octobre* de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions du code du travail.

En outre, les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA. »

L'ancien article 23 devient l'article 22.

L'intitulé de l'article 22 est remplacé par « *Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA* ».

L'article 22 est modifié de la façon suivante :

« Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- DIF ;
- actions de préparation à l'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- *participation aux jurys d'examen ou de VAE* ;
- financement des centres de formation d'apprentis.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera *définie, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, en* début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de *l'utilisation* des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par *l'OPCA*, la section paritaire professionnelle sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux du comité paritaire de l'observatoire et des CPNE compétentes. »

L'ancien article 24 devient l'article 23 et son intitulé est modifié de la façon suivante : « *Création de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien (SPP)* ».

L'article 23 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Les parties signataires, sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail, demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien ou, à défaut, la création d'une telle section relevant du champ d'application du présent accord, dont les missions suivantes sont exercées, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA :*

- *définir, dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les critères, priorités et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre des actions de formation éligibles aux fonds de la professionnalisation ;*
- *proposer dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés, les critères, priorités et modalités de prise en charge des actions ;*



– *définir les critères, priorités et modalités de prise en charge des plans de formation des entreprises de 50 salariés et plus.* »

L'article 24 *bis* créé par l'avenant du 9 décembre 2009 devient l'article 24 « *Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* ».

L'article 24 *bis.1* créé par l'avenant du 9 décembre 2009 devient l'article 24.1.

L'article 24 *bis.1* est intitulé « *Entreprises de moins de 10 salariés* ».

A l'article 24.1 « ADAGIO-OPCALIA » est remplacé par « *OPCALIA* ».

L'article 24 *bis.2* créé par l'avenant du 9 décembre 2009 devient l'article 24.2 et son titre est modifié de la façon suivante : « *Entreprises de 10 salariés et plus* ».

L'article 24.2 créé par l'avenant du 9 décembre 2009 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les modalités de financement de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels feront l'objet chaque année d'une négociation.* »

L'article 25 est modifié de la façon suivante pour tenir compte de l'évolution du champ d'application de l'accord intervenu depuis la signature de l'accord du 9 septembre 2004 :

« *Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport.* »

L'article 26 est modifié par les dispositions suivantes :

« *Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.*

*Il se substitue dans ses effets aux accords du 4 juin 1985, du 27 décembre 1994, du 4 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 27 juillet 2005, à l'accord du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008, à l'avenant en date du 28 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 juillet 2011, à l'avenant en date du 11 décembre 2009 et à l'avenant en date du 19 juillet 2011.* »

L'article 27 est modifié par les dispositions suivantes :

« *Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*Un bilan de cet accord est prévu tous les 3 ans à compter de sa signature.* »

L'ancien article 28 est intitulé « *Dénonciation et révision* », et rédigé comme tel :

« *Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-9 du code du travail.*

*Chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.*

*Toute demande de révision présentée devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de révision du ou des articles concernés.*

*Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.*

*Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.* »

L'ancien article 28 devient l'article 29.

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 29 est supprimé.

L'alinéa 2 de l'article 29 est modifié de la façon suivante :

« Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables. »

L'ancien article 29 devient l'article 30. Il est modifié de la façon suivante :

*« Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code. »*

#### PARTIE 4

##### ANNEXE DU PRÉSENT AVENANT

Les signataires ont souhaité annexer au présent avenant de révision le texte définitif et consolidé de l'accord relatif à la formation professionnelle.

#### PARTIE 5

##### DISPOSITIONS FINALES

##### **Dépôt et demande d'extension**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

##### **Durée et champ d'application du présent avenant de révision**

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant a le même champ d'application que l'accord qu'il révisé, à savoir, l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue dans le secteur du transport aérien, étendu par arrêté du 27 juillet 2005, et complété par l'avenant du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008.

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

FNAM ;  
SCARA.

##### **Syndicats de salariés :**

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;  
Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;  
Fédération générale des transports CFTC ;  
Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

## ANNEXE

### TEXTE CONSOLIDÉ

---

#### Titre I<sup>er</sup>. – Information et orientation des salariés

Article 1<sup>er</sup>. – Entretien professionnel

Article 2. – Bilan de compétences

Article 3. – Passeport orientation-formation

Article 4. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### Titre II. – Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5. – Plan de formation

Article 5.1. – Contenu du plan de formation

Article 5.2. – Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation

Article 5.3. – Frais de formation et frais annexes

Article 6. – Droit individuel à la formation (DIF)

Article 6.1. – Principe du DIF

Article 6.2. – Conditions de prise en charge par l'OPCA

Article 6.3. – Modalités de mise en œuvre

Article 6.4. – Information des salariés

Article 6.5. – Portabilité du DIF

Article 6.6. – Transférabilité du DIF

Article 7. – Professionnalisation

Article 7.1. – Contrat de professionnalisation

Article 7.1.1. – Bénéficiaires/publics prioritaires

Article 7.1.2. – Durée du contrat de professionnalisation

Article 7.1.3. – Rémunération du salarié

Article 7.1.4. – Actions prises en charge par l'OPCA

Article 7.1.5. – Modalités de prise en charge

Article 7.2. – Période de professionnalisation

Article 7.2.1. – Bénéficiaires/publics prioritaires

Article 7.2.2. – Actions prioritaires

Article 7.2.3. – Durée de la période de professionnalisation

Article 7.2.4. – Financement de la période de professionnalisation

Article 8. – Accompagnement tutoral de la professionnalisation

Article 9. – Développement de l'apprentissage

Article 10. – Utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

#### Titre III. – Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 11. – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Article 12. – Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel

Article 13. – Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés



Article 14. – Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue

Article 15. – Accès à la formation des salariés des PME

#### Titre IV. – Rôle et mission des instances paritaires

Article 16. – Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien

Article 16.1. – Objectifs de l'observatoire

Article 16.2. – Comité de pilotage

Article 17. – Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi en matière de formation

Article 18. – Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Article 19. – Partenariats au niveau territorial et national

#### Titre V. – Dispositions financières

Article 20. – Adhésion à l'OPCA

Article 21. – Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle au sein de l'OPCA

Article 22. – Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA

Article 23. – Création de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien (SPP)

Article 24. – Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 24.1. – Entreprises de moins de 10 salariés

Article 24.2. – Entreprises de plus de 10 salariés

#### Titre VI. – Dispositions diverses

Article 25. – Champ d'application

Article 26. – Date d'effet de l'accord

Article 27. – Durée de l'accord

Article 28. – Dénonciation et révision

Article 29. – Clause de non-dérogation

Article 30. – Dépôt, publicité et extension

### PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport aérien.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 mais également les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les travaux paritaires, s'appuyant sur les études prospectives menées notamment dans le cadre de l'observatoire des métiers du transport aérien et des CPNE ont permis d'identifier de nombreux facteurs qui vont affecter profondément et durablement l'activité, les emplois et les métiers de la branche.

Les entreprises devront ainsi intégrer les dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes OACI.

Elles devront également conduire les changements nécessaires pour répondre aux mutations liées aux nouvelles formes de concurrence en particulier le développement des compagnies à bas coûts et du réseau ferroviaire à grande vitesse, à l'évolution des attentes des clients, des services et des technologies.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du transport aérien et participer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes techniques, des organisations du travail, des technologies et des attentes des clients ;
- concourir à la réalisation des projets professionnels et du souhait de l'évolution professionnelle et de mobilité des salariés ;
- favoriser le retour à l'emploi des salariés du transport aérien fragilisés notamment suite à la disparition de leur entreprise ;
- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans le monde du travail ;
- favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle « hommes-femmes » à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, les salariés de 45 ans et plus et les salariés handicapés ;
- participer à l'amélioration de la sécurité, de la fiabilité et de la qualité du service dans les différentes activités du transport aérien.

La formation professionnelle peut également, par des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

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

### INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des possibilités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation ainsi que de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

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

### *Entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Le salarié qui revient de congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction. L'employeur, si un besoin de formation est identifié au cours de cet entretien, déterminera avec le salarié les actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (période de professionnalisation, bilan de compétences...).

Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

## **Article 2**

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de bilan de compétences ou du droit individuel à la formation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié, pour la réalisation du bilan de compétences, affecte au maximum 24 heures de son droit individuel à la formation.

Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et de ses disponibilités financières, la prise en charge du coût du bilan de compétences ne pourra excéder le plafond défini par l'OPCA.

### **Article 3**

#### *Passeport orientation-formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail.

A cette fin, chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport orientation formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

### **Article 4**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

En cas de validation partielle, les formations préconisées par le jury pourront faire l'objet d'une prise en charge au titre de la professionnalisation dans les conditions définies aux articles 7.1.4 et 7.1.5 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2241-6, 3°, du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur les fonds de la professionnalisation, dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies par le présent accord.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

## **TITRE II**

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

### **Article 5**

#### *Plan de formation*

#### **Article 5.1**

##### *Contenu du plan de formation*

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à ces actions hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

## **Article 5.2**

### *Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation*

Compte tenu de la diversité des entreprises ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des deux catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de l'une ou l'autre des catégories.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année civile consultent le comité d'entreprise :

- sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année ;
- sur le projet de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année IATA peuvent adopter un calendrier d'information et de consultation du comité d'entreprise différent du calendrier réglementaire, en respectant les dispositions suivantes :

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente doit avoir lieu avant le 31 décembre de chaque année ;
- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année à venir doit avoir lieu avant le 31 mars de chaque année.

### **5.3. Frais de formation et frais annexes**

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies par les articles L. 6331-21 et R. 6332-50 du code du travail.

## Article 6

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

#### Article 6.1

##### *Principe du DIF*

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de 4 mois *pro rata temporis*.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, la durée du DIF, calculée *pro rata temporis*, fera l'objet d'une majoration de 15 %.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette majoration est de 10 %.

Ces majorations peuvent se cumuler sans pour autant dépasser le plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

#### Article 6.2

##### *Conditions de prise en charge par l'OPCA*

Sont prises en charge par l'OPCA les actions de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'incapacité ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- langues autres que le français à finalité professionnelle ;
- maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base ;



- lutte contre l'illettrisme ;
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- facteurs humains ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci-après).

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation telles que définies ci-dessus sont prises en charge par les fonds mutualisés, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, au titre de la priorité 2 définie aux paragraphes 1, 2, 3 de l'article 7.2.4 du présent accord :

- dans la limite de 24 € HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;
- dans la limite de 16 € HT par heure de formation pour les autres formations prioritaires.

Le montant des taux de prise en charge peut faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de plus ou moins 30 %, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

### **Article 6.3**

#### *Modalités de mise en œuvre*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par les articles L. 6321-2 et L. 6323-13 du code du travail.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 6331-21 et par l'article R. 6332-50 du code du travail.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de

formation (FONGECIF ou OPACIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF ou OPACIF. A cette fin, les priorités retenues par l'accord sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.

#### **Article 6.4**

##### *Information des salariés*

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Il est enfin rappelé, que les entreprises doivent informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

#### **Article 6.5**

##### *Portabilité du DIF*

1. En cas de licenciement du salarié, sauf cas de faute lourde, l'employeur informe, dans la lettre de licenciement, le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser cette demande dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

##### **2. En cas de démission**

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

##### **3. Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage**

Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris à l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, au titre du DIF, en priorité pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage ou dans les 2 ans qui suivent son embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

##### **4. Modalités de prise en charge par l'OPCA**

Les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes :

- DIF « prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur les fonds de la professionnalisation ;
- DIF « non prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur le plan de formation, lorsque le DIF est mis en œuvre pendant la période de préavis au titre du 2 ci-dessus et lors de l'embauche du salarié dans une nouvelle entreprise.

Si la mise en œuvre du DIF a lieu pendant la période de chômage, les sommes dues au titre de la portabilité sont prises en charge sur les fonds de la professionnalisation, que le DIF soit prioritaire ou non.



## **Article 6.6**

### *Transférabilité du DIF*

Les signataires souhaitent de nouveau mettre en place un dispositif de transférabilité du DIF en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la convention collective nationale transport aérien-personnel sol (CCNTA PS), tel que prévu dans l'accord du 11 janvier 2006 et prorogé par un avenant du 18 décembre 2007 et venu à son terme le 31 décembre 2008.

Ainsi en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la CCNTA PS, le salarié transféré conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant ce transfert au titre du DIF.

## **Article 7**

### *Professionnalisation*

## **Article 7.1**

### *Contrat de professionnalisation*

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Elles entendent, en conséquence, mettre en place et développer au sein des entreprises du transport aérien le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-5 et suivants du code du travail.

### **Article 7.1.1**

#### *Bénéficiaires/publics prioritaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### **Article 7.1.2**

#### *Durée du contrat de professionnalisation*

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être portée à 24 mois, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et des qualifications visés le nécessiteront :

- pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- ou lorsque l'action de formation vise à préparer les qualifications considérées comme prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord.

La durée du parcours de formation est au minimum de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires (priorités 1 et 2).

Le parcours de formation comprend des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, de tutorat et de formation.

La durée maximale de prise en charge des actions de formation sera définie par la section paritaire du transport et travail aérien (SPP) en fonction, notamment, des orientations fixées par la CPNE compétente.

Selon les conditions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

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

Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des salariés au terme d'un contrat en alternance, les parties signataires confient aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) la mission de proposer un dispositif de suivi des salariés en contrat en alternance au terme de leur contrat.

### **Article 7.1.3**

#### *Rémunération du salarié*

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à moins de 26 ans.

Ces pourcentages sont portés respectivement de 55 % à 65 % et de 70 % à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages du Smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic en vigueur.

### **Article 7.1.4**

#### *Actions prises en charge par l'OPCA*

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol.

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

### **Article 7.1.5**

#### *Modalités de prise en charge par l'OPCA*

Les dépenses liées aux actions d'évaluation, de formation, et de validation des parcours de formation, sont prises en charge par l'OPCA sur la base des forfaits suivants :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 € HT de l'heure.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 24 € HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Le forfait sera majoré de 10 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi à son terme par un contrat à durée indéterminée.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le forfait est majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20 % lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée.

Ces majorations ne peuvent se cumuler et ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par la SPP du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

### **Article 7.2**

#### *Période de professionnalisation*

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

## **Article 7.2.1**

### *Bénéficiaires/publics prioritaires*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par le présent accord en particulier aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental, un congé sans solde ;
- aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- les diplômes, licences, titres homologués, certificats et qualifications aéronautiques ;
- les certificats de qualification professionnelle définis par les CPNE ;
- les diplômes, titres non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un emploi exercé au sein des entreprises du transport aérien ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

La période de professionnalisation peut également permettre au salarié de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE compétente.

## **Article 7.2.2**

### *Actions prioritaires*

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, langues autres que le français à finalité professionnelle, maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base, lutte contre l'illettrisme ;
- formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles ;
- actions facilitant la reconversion de salariés ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;

- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

### **Article 7.2.3**

#### *Durée de la période de professionnalisation*

La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, sur 12 mois calendaires, est de :

- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions de bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience, ni aux parcours de formation au bénéfice des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Les heures de formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 6 du présent accord.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait sur un même exercice civil.

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

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

#### **Article 7.2.4**

##### *Financement de la période de professionnalisation*

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :
  - diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
  - certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
  - licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.
2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :
  - qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol ;
  - actions de formation définies comme prioritaires par la CPNE compétente ;
  - actions prioritaires définies au 7.2.2.
3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :
  - diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sont prises en charge sur la base de forfaits horaires tels que définis ci-dessous :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 30 € HT.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 24 € HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Ces forfaits sont majorés de 10 € par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.

Cette majoration est également applicable aux salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de la région d'origine.

Ces majorations ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

#### **Article 8**

##### *Accompagnement tutoral de la professionnalisation*

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont elles peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises du transport aérien à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge dans la limite de 15 € HT de l'heure et d'une durée maximale de 40 heures.

## **Article 9**

### *Développement de l'apprentissage*

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle, dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans une limite de 35 % des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus aux chapitres IV et V du titre II du livre VI du code du travail et du droit individuel à la formation défini au chapitre III du même titre.

La section paritaire professionnelle du transport et travail aérien est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

## **Article 10**

### *Utilisation du compte épargne-temps (CET) pour des actions de formation*

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2.8 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

## **TITRE III**

### **ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIÉS**

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

## **Article 11**

### *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle*

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.



Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental bénéficient d'un entretien de reprise conformément à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les entreprises sont incitées à promouvoir les dispositifs suivants :

- la période de professionnalisation prévue à l'article 7.2 du présent accord, ces salariés faisant partie des publics prioritaires ;
- le congé de bilan de compétences.

## **Article 12**

### *Dispositions concernant les salariés dans leur deuxième partie de parcours professionnel*

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en deuxième partie de parcours professionnel.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les parties signataires ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7.2 du présent accord le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation sont prises en charge sur la base des taux définis dans le présent accord, majorés de 10 € HT de l'heure, dans la limite du coût réel de l'action de formation.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 40<sup>e</sup> anniversaire bénéficient, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

## **Article 13**

### *Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés*

Les parties signataires, conscientes que le niveau de formation des salariés reconnus travailleurs handicapés est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires prévoient à l'article 7.1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés reconnus travailleurs han-



dicapés bénéficieront d'une majoration du barème de prise en charge de 15 % pour les contrats à durée déterminée et de 20 % pour les contrats à durée indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 6 du présent accord que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel, dans la limite de 120 heures.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

#### **Article 14**

##### *Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue*

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 (DIF) et de l'article 7.2 « Période de professionnalisation » du présent accord, la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux publics prioritaires tels que définis à l'article 7.1.1 du présent accord.

#### **Article 15**

##### *Accès à la formation des salariés des PME*

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en termes d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en œuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'OPCA de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

### **TITRE IV**

## **RÔLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES**

#### **Article 16**

##### *Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien*

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article 16.1**

##### *Objectifs de l'observatoire*

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents du secteur aérien concerné sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation ;

- améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l’aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- apporter sa contribution à l’élaboration du rapport annuel de branche ;
- participer à toute action de communication.

L’observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés du transport et travail aérien son expertise dans le champ de l’emploi et de la formation par :

- la collecte et le traitement de l’information ;
- l’analyse et l’anticipation ;
- la traduction en propositions d’actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L’observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs :

- d’acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l’évolution des emplois et des métiers des différentes activités du secteur aérien ;
- de disposer d’éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d’accès à la formation professionnelle ;
- de bénéficier d’un lieu d’échange et de réflexion en relation avec les différents outils au service de l’emploi et de la formation ainsi qu’avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l’éducation nationale et de régions.

L’observatoire a vocation, en priorité, à exercer sa mission dans l’ensemble des secteurs économiques du secteur aérien couvert par le champ d’application du présent accord.

L’observatoire est positionné au plan national, mais il doit également, dans ses travaux, intégrer des logiques régionales et de bassins d’emploi.

Il doit enfin accompagner la politique du secteur aérien dans la compréhension et l’anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

## **Article 16.2**

### *Comité de pilotage*

Le comité paritaire de pilotage de l’observatoire (CPPO) est chargé de :

- proposer des études devant être réalisées par l’observatoire à la demande notamment des CPNE compétentes ;
- alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation prévue à l’article 18 du présent accord ;
- proposer à l’OPCA le montant de l’enveloppe financière nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l’observatoire ;
- veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’aérien est composé de représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national :
  - soit ayant signé la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol ;
  - soit ayant adhéré au présent accord ;
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d’employeurs reconnues représentatives.

Sont invités avec voix consultative :

- les présidents et vice-présidents de la section professionnelle paritaire et des CPNE lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative ;
- des personnes qualifiées pour leurs compétences et leur expertise.

A défaut de dispositions particulières relatives au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance il sera fait application des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le comité de pilotage se réunit au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

## **Article 17**

### *Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi en matière de formation*

Les parties signataires conviennent de conforter, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du personnel au sol résultant de l'article 40 de la convention collective nationale transport aérien - personnel au sol et de la CPNE personnel navigant instituée par les accords du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci-dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes :

- examiner, au minimum tous les 3 ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien ;
- les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents ;
- définir les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formation suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) et établir la liste des CQP susceptibles d'être financés sur les fonds de la professionnalisation ;
- examiner et proposer la mise à jour de la liste des actions et des publics prioritaires tels que définis dans le présent accord, transmise chaque année à l'OPCA ;
- examiner chaque année le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans les conditions prévues à l'article 9 de l'accord du 18 mars 2008, et formuler des recommandations ;
- suivre l'application du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions en coordination avec l'OPCA et faire des propositions à l'OPCA.

## **Article 18**

### *Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises couvertes par le présent accord.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie du 5 octobre 2009 qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés doivent se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par le présent accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

## **Article 19**

### *Partenariats au niveau territorial et national*

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par les partenaires sociaux dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire le transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menés par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et interrégional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions à promouvoir auprès des conseils régionaux.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

## **Article 20**

### *Adhésion à l'OPCA*

Dans le cadre de la procédure d'agrément des OPCA telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009 et par le décret du 22 septembre 2010, les parties signataires désignent OCPALIA comme collec-

teur des contributions au titre de la formation professionnelle versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord.

## **Article 21**

### *Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle à l'OPCA*

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'OPCA sont les suivantes :

1. Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :

- au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ;
- au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.

2. Les entreprises employant 10 salariés et plus doivent verser une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre du plan de formation, les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 octobre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 octobre de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions du code du travail.

En outre, les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA.

## **Article 22**

### *Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA*

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord, au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- DIF ;
- actions de préparation à l'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- participation aux jurys d'examen ou de VAE ;
- financement des centres de formation d'apprentis.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera définie, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, en début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de l'utilisation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCA, la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux du comité paritaire de l'observatoire et des CPNE compétentes.

## **Article 23**

### *Création de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien (SPP)*

Les parties signataires, sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail, demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien ou, à défaut, la création d'une telle section relevant du champ d'application du présent accord, dont les missions suivantes sont exercées, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA :

- définir, dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les critères, priorités et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre des actions de formation éligibles aux fonds de la professionnalisation ;
- proposer dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés, les critères, priorités et modalités de prise en charge des actions ;
- définir les critères, priorités et modalités de prise en charge des plans de formation des entreprises de 50 salariés et plus.

## **Article 24**

### *Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

#### **Article 24.1**

##### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

#### **Article 24.2**

##### *Entreprises de 10 salariés et plus*

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les modalités de financement de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels feront l'objet chaque année d'une négociation.

## **TITRE VI**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 25**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport.

## **Article 26**

### *Date d'effet de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il se substitue dans ses effets aux accords du 4 juin 1985, du 27 décembre 1994, du 4 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 27 juillet 2005, à l'accord du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008, à l'avenant en date du 28 juillet 2009

étendu par arrêté du 4 juillet 2011, à l'avenant en date du 11 décembre 2009 et à l'avenant en date du 19 juillet 2011.

### **Article 27**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de cet accord est prévu tous les 3 ans à compter de sa signature.

### **Article 28**

#### *Dénonciation et révision*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de révision du ou des articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

### **Article 29**

#### *Clause de non-dérogação*

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

### **Article 30**

#### *Dépôt, publicité et extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.



Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

AVENANT DU 27 MARS 2012  
RELATIF À LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL  
NOR : ASET1250743M  
IDCC : 275

---

PRÉAMBULE

Suite à la refonte de la codification des articles du code du travail applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, les parties signataires du présent avenant ont souhaité mettre à jour les articles du code du travail cités dans la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCNTA-PS).

Ces travaux ont deux objectifs :

- disposer d'un texte conventionnel à jour et directement applicable ;
- faciliter la lecture de la convention collective par les salariés et les employeurs.

Les parties signataires ont réuni un groupe de travail en mars et avril 2011 qui a recensé les articles à modifier et a proposé une correspondance entre l'ancienne numérotation des articles du code du travail cités dans la convention collective, et la nouvelle numération.

Le résultat de ces travaux fait l'objet du présent avenant de révision de la CCNTA-PS.

Pour en faciliter la lecture, les parties signataires ont, d'une part, indiqué en caractère italique les dispositions modifiées et, d'autre part, prévu une annexe présentant le texte de base de la CCNTA-PS avec la nouvelle numérotation des articles du code du travail cités.

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

*Modification de la numérotation des articles du code du travail  
cités dans le texte de base de la CCNTA-PS*

Les parties signataires conviennent de modifier la numérotation des articles du code du travail cités dans les articles suivants de la CCNTA-PS :

L'article 6 *b*, alinéa 3, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes *aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du code du travail.* »

L'article 6 *c*, alinéa 3, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément *aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du code du travail.* »



L'article 8, alinéa 2, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Sans préjudice des dispositions de *l'article L. 2323-86 du code du travail*, le montant global, des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge, est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. »

L'article 18, alinéa 5, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les salariés licenciés pour motif économique *ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an* d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur. »

L'article 18, alinéa 6, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant *bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique* et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement. »

L'article 20, alinéa 1, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les *articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail*, ».

L'article 24 g, 6°, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de *l'article L. 8261-1* du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession. »

Le titre de l'article 28 de la CCNTA-PS est modifié par « *Parentalité* ».

L'article 28 a, 3°, alinéa 2 de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles *L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26*. »

L'article 28, b, 1°, alinéa 1, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« *Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail*, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. »

L'article 32, alinéa 1, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les employeurs doivent appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en application *notamment de la quatrième partie du code du travail*. »

L'article 32, alinéa 2, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les services médicaux du travail sont organisés *conformément aux dispositions du code du travail*. »

L'article 33 *a* de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Bénéficiaire des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions *définies par le premier alinéa de l'article L. 4614-14, alinéa 1, du code du travail.* »

L'article 35, alinéa 2, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues *aux articles L. 1225-54 et L. 1225-65 du code du travail* (congé parental d'éducation et congé de présence parentale), les congés spéciaux prévus par la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol aux articles 28 *b*, 3°, et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté. »

## **Article 2**

### *Annexe du présent avenant*

Les parties ont souhaité annexer au présent avenant de révision le texte définitif et consolidé du texte de base de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol.

## **Article 3**

### *Dispositions finales*

#### 3.1. Dépôt et demande d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

#### 3.2. Durée et champ d'application du présent avenant de révision

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Le champ d'application du présent avenant de révision est celui de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol (IDCC 275).

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNAM ;

SCARA.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

## ANNEXE I

### AVENANT DE RÉVISION RELATIF À LA MISE À JOUR DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL CITÉS DANS LA CCNTA-PS

---

#### Texte actualisé

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

##### *Champ d'application*

- a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol, salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien, énumérées ci-après :
- transports aériens réguliers de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
  - transports aériens non réguliers de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51.10Z et 51.21Z de la nomenclature française (NAF).

- b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale des entreprises de transport aérien énumérés ci-après et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
- assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
- assistance transport au sol ;
- assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

- c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature française (NAF).

- d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer.

#### Article 2

##### *Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec préavis de 2 mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires.

Les procédures d'actualisation, de révision, de conciliation et de dénonciation sont fixées comme suit.

Il est institué une commission nationale mixte, ci-après dénommée commission, composée conformément aux dispositions du code du travail.

*a) Actualisation*

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission saisie à l'initiative de l'une des parties signataires examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

*b) Révision*

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Elle est adressée au président de la commission en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder 1 mois.

La commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention.

En cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission.

*c) Conciliation*

La commission est obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes, lorsque ces différends n'ont pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir le président de la commission.

Lorsque les différends collectifs ont un caractère local, la commission peut faire effectuer sur place des enquêtes nécessaires.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont établis par le président de la commission.

Dans le cas d'un différend né de l'application de la présente convention, les parties signataires s'efforcent d'éviter toute action de nature à aggraver celui-ci.

*d) Dénonciation*

Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission.

Cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis de dénonciation. Toutefois, la commission n'est pas nécessairement réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision.

Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention.

Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 2 mois.

### **Article 3**

#### *Liberté syndicale et liberté d'opinion*

Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale et de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

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

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de changement d'établissement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Article 4**

### *Exercice de l'action syndicale*

#### *a) Panneaux d'affichage*

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi : convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

#### *b) Réunions syndicales*

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés ce local peut être celui prévu à l'article 7.

#### *c) Congrès ou assemblées statutaires*

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins 1 semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
  - 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7 ;
  - 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;
  - 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés.

(Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.) ;

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

#### *d) Commissions paritaires*

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

#### *e) Heures de délégation*

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à : 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ; 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstance exceptionnelle.

### **Article 5**

#### *Relations entre organisations syndicales et employeurs*

Pour permettre l'examen en commun des questions d'ordre professionnel et syndical, l'employeur ou son représentant dans l'entreprise peuvent recevoir, sur leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives appartenant à l'entreprise.

La représentativité des organisations syndicales est reconnue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

D'autre part, les employeurs sont tenus de répondre dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par les organisations syndicales représentatives et réciproquement.

Les représentants des organisations syndicales qui assistent à ces audiences soit sur convocation de l'employeur ou son représentant, soit avec son accord, sont considérés, pendant le temps de ces réunions, comme étant au travail.

### **Article 6**

#### *Elections des représentants du personnel*

L'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, titulaires et suppléants, a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale de leur mandat.

L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

#### *a) Protocole préélectoral*

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote.

#### *Collèges électoraux :*

La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des « ouvriers et employés », chaque élu des « Agents d'encadrement et techniciens » et chaque élu des « cadres » représente un nombre approximativement égal de personnel.

Si la répartition des effectifs ne permettait pas aux trois catégories ci-dessus d'être représentées dans un collège propre, un siège supplémentaire serait affecté à chacun des deux collèges constitués.

Les candidatures aux premier et second tours doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises



en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

*b) Affichage et réclamations*

Un emplacement est réservé dans l'établissement pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées 2 semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, mise à jour le cas échéant, sont affichées 1 semaine à l'avance.

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du code du travail.

*c) Bureau de vote*

Chaque bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'entreprise dans les conditions définies par le protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales.

La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du code du travail.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

*d) Déroulement du vote*

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts ont lieu, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bulletins, par leur couleur ou leurs indications, doivent permettre de distinguer l'élection, le collège et le siège.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Le vote a lieu à l'urne et à bulletins secrets, en présence du bureau de vote. L'organisation d'isoloirs est assurée par l'employeur.

Les salariés qui, du fait notamment de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement votent par correspondance.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

A la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement à la fin du scrutin ; les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats communiqués aux parties intéressées.

## **Article 7**

### *Délégués du personnel*

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il peut être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur : toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière à l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majorations des heures desdits délégués sont négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins une fois chaque mois par le chef d'établissement ou son représentant ; les dates et heures de réception sont fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, sur leur demande, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et n'auraient pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

## **Article 8**

### *Comité d'entreprise*

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute.

## **Article 9**

### *Postes à pourvoir*

Le personnel est informé par voie d'affichage de toute vacance ou de toute création de poste, ceci dans le but de favoriser les promotions et reclassements internes.

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions prévues à l'article 18 de la présente convention en matière de priorité de réengagement du personnel licencié, si aucune des candidatures internes ne remplit les conditions requises pour le poste vacant ou à créer, l'entreprise peut recourir à l'embauche en informant parallèlement la CPNE pour tout poste disponible à durée indéterminée.



## **Article 10**

### *Embauche, examens ou essais*

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel désignés par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi est vérifiée à l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail attaché à l'entreprise. A défaut de médecin du travail attaché à l'entreprise, la visite médicale est passée chez le médecin du travail désigné par celle-ci et à sa charge.

## **Article 11**

### *Période d'essai*

Avant toute confirmation d'engagement, le salarié accomplit une période d'essai dont les modalités et la durée sont fixées dans chacune des conventions annexes particulières aux diverses catégories de personnel.

Pendant la période d'essai les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

La durée et les conditions dans lesquelles s'effectue la période d'essai sont confirmées par écrit.

## **Article 12**

### *Remplacement provisoire*

Dans le cas où un salarié assure, pendant une période continue de 1 mois au moins, le remplacement provisoire d'un poste de classification supérieure, il bénéficie pendant cette période d'une rémunération correspondant au coefficient hiérarchique de l'emploi occupé temporairement.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

## **Article 13**

### *Engagement*

Tout engagement sous contrat à durée indéterminée est obligatoirement notifié, avant la fin de la période d'essai, par un document écrit tel que lettre, échange de lettres, contrat, précisant :

- la date d'effet du contrat de travail ;
- l'emploi (ou la fonction) et les lieux où il est exercé ;

- la catégorie ou le groupe dans lequel l'intéressé est classé, le coefficient hiérarchique et les salaires ou appointements minimaux afférents à cette catégorie ou à ce groupe tels qu'ils sont définis dans les annexes par catégorie ;
- les éléments de rémunération réelle.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'une des clauses du contrat de travail ainsi défini fait, préalablement à son application, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

## **Article 14**

### *Déclassement*

Lorsqu'un employeur est conduit à modifier les conditions du contrat de travail et à proposer à un salarié une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à l'emploi, il doit notifier par écrit, à l'intéressé, les causes réelles et sérieuses qui le conduisent à demander cette modification.

Dans le cas où le déclassement est consécutif à une suppression ou à une modification d'emploi, l'employeur doit auparavant explorer toutes possibilités d'affectation, au moment du déclassement, à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable.

Simultanément à la notification précitée, l'employeur, sauf avis contraire de l'intéressé, indique par écrit aux délégués du personnel concernés les propositions de déclassement.

L'intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques entraînant un déclassement, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

En cas d'acceptation, le salarié a droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence sont conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

L'acceptation d'un déclassement à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne pendant 3 ans au salarié déclassé droit à la réintégration en cas de rétablissement de l'emploi et une priorité en cas de création d'un poste de niveau équivalent.

Après 2 ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement et cadres.

Cette période d'adaptation est éventuellement renouvelable une seule fois, notamment dans le cas où un stage de perfectionnement s'avérerait nécessaire.

Pendant la période d'adaptation, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle lui assurant au moins les appointements minimaux garantis de la catégorie ou du groupe considéré.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé reprend de plein droit son emploi précédent ou, à défaut, un emploi de qualification équivalente dans les conditions n'entraînant pas l'application des articles 15 et 16 traitant des mutations, sauf accord entre les parties.

## Article 15

### *Mutation en territoire métropolitain*

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un salarié une fonction nécessitant l'installation dans une région différente du territoire métropolitain, il est tenu de proposer au préalable à l'intéressé les conditions de cette mutation et de les lui confirmer par écrit.

Le salarié dispose, à partir de la date de réception de cette notification, d'un délai de 1 mois pour faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par des conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 mois à dater de l'acceptation.

Pour permettre au salarié de se rendre compte des conditions de vie locale, eu égard, notamment, au logement et à la scolarité des enfants, il lui est attribué, avant l'acceptation de la mutation et sauf déplacement effectué antérieurement dans le cadre des dispositions de l'article 23, un congé réservant sur place 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi.

Après acceptation de la mutation, un autre congé réservant sur place 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, est attribué au salarié pour effectuer le règlement des formalités administratives.

Deux jours supplémentaires sont attribués au salarié pour procéder à son déménagement.

Les frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), sont pris en charge par l'employeur.

Les modalités de transport sont fixées par accord préalable entre les parties. En outre, une indemnité d'installation ou de réinstallation est allouée au salarié.

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 années passées au lieu de sa nouvelle résidence a droit au remboursement de ses frais de retour à sa résidence au moment de sa mutation. Ce remboursement s'entend des frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal) ainsi que des frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, jusqu'au lieu de sa première résidence ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de retour n'est exigible que si le déménagement intervient dans les 3 mois suivant l'échéance du préavis.

En cas de décès du salarié muté, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

## Article 16

### *Embauche ou mutation hors territoire métropolitain*

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une embauche ou d'une mutation, l'employeur est tenu de lui proposer au préalable et de lui confirmer par écrit les conditions de cette embauche ou de cette mutation qui font l'objet d'un dispositif contractuel entre l'employeur et le salarié. Ce dispositif, valant contrat de travail au sens de la législation française, doit contenir les stipulations minima ci-après :

- lieu de l'affectation ;
- qualification et/ou fonction de l'intéressé ;

- nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- montant et modalités de la rémunération ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement de l'intéressé et éventuellement de sa famille ;
- conditions d'hébergement et de transport local éventuel ;
- montant et modalités de versement de l'indemnité d'installation ;
- durée et rémunération des congés annuels ;
- garantie en matière d'allocations familiales, de retraite et de prévoyance, et de chômage ;
- modalités de résiliation du contrat ;
- durée du préavis et montant de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- conditions de rapatriement anticipé pour cas de force majeure concernant l'intéressé ou sa famille.

L'employeur s'efforce en outre de communiquer à l'intéressé toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement propres au lieu d'emploi.

Dans le cas de mutation, les stipulations du 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus s'intégrant dans le rapport contractuel entre l'employeur et le salarié, ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Un salarié ne peut être muté hors du territoire métropolitain qu'après avoir satisfait à un examen médical approprié.

En cas d'acceptation de la mutation, le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 mois à dater de la confirmation.

Tout salarié muté peut, s'il le désire, se faire accompagner par sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la fiscalité française). Dans cette hypothèse et à la demande du salarié, ces personnes subissent un examen médical approprié.

Les frais justifiés du déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par accord préalable entre les parties.

En cas de mutation, l'employeur doit prévoir, si besoin est, des garanties concernant les risques maladie, vieillesse et décès complémentaires à celles assurées par les régimes locaux obligatoires dans les pays d'affectation de telle sorte que l'intéressé bénéficie de garanties équivalentes en pratique pour lui à celles que lui assuraient la législation et la réglementation françaises.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de licenciement, non provoqué par une faute lourde du salarié, les frais de rapatriement (frais de déménagement préalablement justifiés et acceptés, et frais de transport) de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans la mesure où ce rapatriement intervient dans les 6 mois suivant la date de licenciement.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Pour le personnel muté, le contrat de travail initial métropolitain reprend son plein effet à l'expiration de la mutation, sauf en cas de licenciement ou de démission. Le salarié muté bénéficie lors de sa réintégration des avantages d'ancienneté qu'il aurait acquis en métropole pendant la durée de sa mutation.

## **Article 17**

### *Préavis (délai-congé)*

Le terme de préavis correspond au délai-congé tel que défini dans le code du travail. La durée et les modalités du préavis sont fixées dans les conventions annexes par catégorie.

## **Article 18**

### *Licenciements collectifs*

En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. A cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au *b* de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement.

## **Article 19**

### *Conseil de discipline*

A l'issue de l'entretien préalable, toute proposition de licenciement pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde justifiant une rupture immédiate du contrat de travail prononcée par l'employeur, est soumise pour avis à un conseil de discipline, lorsque l'intéressé en fait expressément la demande.

Cette demande, formulée par écrit, doit parvenir à l'employeur 8 jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec avis de réception, informant le salarié du motif de son licenciement et du délai dont il dispose pour saisir le conseil de discipline.

En l'absence de demande de saisine exprimée dans le délai prescrit, ce courrier vaut notification de licenciement.

Si la demande est valablement effectuée, le salarié reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution, avant la tenue du conseil de discipline. Il a le droit de prendre connaissance de

l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister d'une personne choisie par lui parmi le personnel de l'entreprise.

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de deux membres désignés par l'employeur ;
- de deux représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des délégués du personnel au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les délégués du personnel les plus anciens de la catégorie à laquelle appartient le salarié en cause sont désignés d'office.

En cas de carence de l'un ou des représentants du personnel visés aux deux précédents alinéas, ou de l'intéressé, dûment convoqués, le conseil de discipline siège valablement.

A l'issue d'un scrutin secret, l'avis du conseil de discipline est signé et transmis, dans les formes et délais pouvant être précisés dans le règlement intérieur, par le président à l'employeur à qui il appartient de statuer. Le délai de 1 mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où le conseil de discipline a rendu son avis écrit.

L'avis est également porté à la connaissance du salarié.

## Article 20

### *Indemnité de licenciement*

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

PAR TRANCHE d'ancienneté	CADRES	AGENTS d'encadrement, techniciens ouvriers et employés	
De 0 à 5 ans	1/5 de mois	1/5 de mois	Par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
De 5 à 10 ans	2/5 de mois	2/5 de mois	Par année de présence au-delà de 5 ans.
De 10 ans à 15 ans	4/5 de mois	3/5 de mois	Par année de présence au-delà de 10 ans.
De 15 ans à 20 ans	1 mois	4/5 de mois	Par année de présence au-delà de 15 ans
Au-delà de 20 ans	1 mois	1 mois	Par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois d'appointements.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.



Le montant de l'indemnité de licenciement, calculée comme il est indiqué ci-dessus, peut être réduit après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, de 25 % en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif de l'entreprise.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de traitement.

## **Article 21**

### *Indemnité de départ à la retraite*

Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II ainsi que par l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, sont définies par accord de branche.

## **Article 22**

### *Durée du travail*

La durée du travail dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention est régie par la législation en vigueur.

## **Article 23**

### *Déplacement*

Est considéré comme en déplacement tout salarié se trouvant éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement dont la durée ne saurait excéder 4 mois par an, sauf accord de l'intéressé, ou lorsque la nature de la fonction suppose un déplacement soit permanent, soit de longue durée.

En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, les salariés sont en principe tenus d'exécuter un ordre de déplacement donné par l'employeur, sauf en cas de force majeure justifiée (raison de santé ou événement familial).

#### *a) Transport*

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur, qui a le choix du moyen de transport utilisé, ce choix devant éventuellement tenir compte de l'avis du médecin du travail. Les déplacements de nuit en chemin de fer sont effectués, dans la mesure du possible, en couchette.

Les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donnent lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé.

Le cas des heures passées en voyage en dehors de l'horaire habituel de travail est résolu par accord particulier au sein de chaque entreprise.

#### *b) Indemnités de déplacement*

Les frais de séjour, dont l'importance dépend des conditions de déplacement et du lieu dans lequel s'effectue celui-ci, sont fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables.

#### *c) Maladie, accident, décès, vieillesse*

L'employeur intervient auprès de la sécurité sociale pour que soit garanti au salarié en déplacement et à sa famille le maintien de la couverture des différents risques.

En cas de déplacement dans un territoire où ne s'applique pas une législation de sécurité sociale, et lorsque ce déplacement doit excéder la durée pendant laquelle l'intéressé reste couvert par la législation française, l'employeur doit prévoir des garanties concernant les risques maladie, accident, décès et vieillesse, équivalentes à celles qu'assurait à l'intéressé la législation française.

En cas de maladie ou d'accident, les indemnités de déplacement continuent à être payées intégralement jusqu'au moment où l'intéressé étant reconnu médicalement transportable peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur.

En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

Les prestations de la sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre au titre des cas prévus au présent paragraphe viennent en déduction des versements faits par l'employeur à ce titre.

## **Article 24**

### *Travail à temps partiel*

#### *a) Définition et initiative du travail à temps partiel*

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée fixée par la loi ou si elle est inférieure à celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps partiel peut avoir été mis en place à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, entraînant dans chaque cas des modalités spécifiques détaillées dans les paragraphes ci-après.

On entend par temps partiel à l'initiative du salarié tout avenant au contrat de travail instituant un temps partiel qui a été précédé d'une demande expresse du salarié établie conformément aux dispositions du paragraphe c 1°.

Tout autre contrat à temps partiel est réputé être à l'initiative de l'employeur, notamment les embauches directes à temps partiel.

#### *b) Contrat de travail*

1° Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il doit être conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi ; dans ce cas, la date de son échéance ou sa durée minimale doit être mentionnée.

2° Si, en raison du nombre d'heures complémentaires effectuées, la durée réellement travaillée par le salarié – sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines – a dépassé la durée prévue au contrat de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée fixée au contrat doit être modifiée (sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié). Doit alors être ajoutée à la durée fixée au contrat la différence entre la durée du travail effectuée et la durée stipulée au contrat.

#### *c) Modification du contrat*

1° A la demande du salarié :

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée peut demander :

– un poste à temps partiel s'il est à temps plein ;



- un poste à temps plein s'il est à temps partiel, pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée, renouvelable selon les modalités déterminées par accord entre les parties.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent prendre ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Conformément à l'article 9 de la présente convention, les emplois disponibles à temps plein et à temps partiel sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) auprès de l'employeur en respectant un préavis de 6 semaines par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire.

Cette demande, lorsqu'elle vise l'obtention d'un temps partiel, doit préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur, au plus tard 1 mois après la première présentation de cette demande, doit apporter une réponse écrite (lettre recommandée avec avis de réception).

Cette réponse précise l'acceptation ou le refus de la demande :

- en cas d'acceptation, un avenant est établi conformément aux dispositions du code du travail ;
- en cas de refus, l'employeur doit en expliciter le motif.

S'il le souhaite, le salarié pourra renouveler sa demande.

2° Sur proposition de l'employeur :

Lorsque l'employeur propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ;
- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour avis, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel.

Lorsqu'un employeur envisage de proposer à un salarié travaillant à temps partiel un passage à plein temps, la procédure est définie au sein de chaque entreprise.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ou à plein temps ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### *d) Rémunération*

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet. Les heures complémentaires sont payées en plus de la rémunération mensualisée, conformément aux dispositions légales.

#### *e) Garanties individuelles*

Les salariés employés à temps partiel bénéficient intégralement des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement – dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction –, de congé de parenté, sous réserve des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1° L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques est déterminé pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

2° La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de protection (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que le personnel à temps complet.

3° Le calcul des avantages financiers s'effectue au prorata de l'horaire contractuel du salarié.

4° Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel ; de ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de leur salaire et appointements.

5° Les salariés à temps partiel remplissant les conditions exigées des salariés à temps plein bénéficient des mêmes avantages en matière de repas : tickets-restaurant, primes repas, indemnités de non-cantine, quand ils existent dans l'entreprise ou l'établissement.

6° Compte tenu des spécificités du transport aérien, la modification de la répartition de la durée du travail peut être notifiée au plus tard 5 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

#### *f) Gratification annuelle*

Par exception aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale, et aux dispositions du point 3° du présent article, les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la gratification annuelle.

Les heures complémentaires retenues sont celles réalisées dans la période de référence d'acquisition de la gratification annuelle.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées au sein de chaque entreprise.

#### *g) Durée du travail*

Dans de nombreux cas, les salariés à temps partiel travaillent des journées complètes ; les dispositions d'organisation au sein d'une journée sont donc communes aux salariés travaillant à temps partiel et aux salariés à temps plein.

1° Les salariés à temps partiel bénéficient par conséquent de l'ensemble des dispositions en matière de durée du travail prévues à l'article 22 de la présente convention.

2° Par exception au principe ci-dessus, et afin d'ajouter aux garanties dévolues aux salariés à temps partiel, la durée minimale de travail continu est fixée à 2 h 30. Cette durée minimale peut être augmentée et l'amplitude de travail fixée par accord d'entreprise.

3° Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises s'efforcent prioritairement de proposer aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires. Ces heures complémentaires sont plafonnées au tiers de la durée du travail contractuelle pour les salariés étant entrés dans le temps partiel à l'initiative de l'employeur et au dixième de la durée du travail contractuelle pour ceux étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

4° Les heures complémentaires effectuées pour suivre des formations dispensées par l'employeur sont considérées comme hors quota pour l'application de la limite des 10 % fixé au paragraphe 3° en ce qui concerne les salariés étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

5° Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

6° Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

#### *b) Congés payés*

En termes d'acquisition, les droits sont les mêmes pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein ; la consommation, en revanche, se fait selon la règle suivante liée au nombre de jours contractuellement travaillés par semaine :  $1 \text{ jour pris} = 1 \times 6 / \text{nombre de jours travaillés}$ .

En matière d'indemnisation, les années de changement d'horaire ne donnent lieu à aucun décompte particulier, le mécanisme légal (salaire virtuel, valeur du dixième) équilibrant de lui-même l'indemnisation.

#### *i) Indemnités de départ*

Ces indemnités sont calculées en fonction de l'ancienneté, la durée de celle-ci doit être décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à plein temps. L'équilibre se fait, par rapport aux salariés à plein temps, en fonction du salaire que les années de travail à temps partiel ou minoré par rapport à un salaire temps plein.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite du salarié dans un délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification du contrat de travail du fait de l'employeur, l'indemnité de départ, si elle est due, est calculée – pour cette année – sur la base du salaire à temps plein.

#### *j) Nombre d'heures pour recherche d'emploi*

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi telle que prévue par les annexes de la présente convention en cas de démission ou de licenciement est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

### **Article 25**

#### *Absences*

Toute absence imprévisible doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai.

Sauf cas de force majeure, cette notification doit parvenir dans les 3 jours qui suivent la constatation de l'absence.

En dehors des absences découlant des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, est considéré comme étant en absence régulière, tout travailleur absent pour un des motifs suivants :

- autorisation de l'employeur ou de son représentant ;
- maladie, accident ou blessure de l'intéressé ;
- décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant. Ces dispositions sont également applicables au salarié lié à un partenaire par un pacte civil de solidarité ;
- cas de force majeure.

La justification de ces absences peut être demandée par l'employeur.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Des dispositions sont précisées dans les annexes par catégorie en ce qui concerne l'absence justifiée par une maladie ou un accident.

L'absence irrégulière permet à l'employeur de constater une faute du fait du salarié. Si cette absence excède le délai de 3 jours prévu ci-dessus, la rupture du contrat de travail peut être engagée à l'initiative de l'employeur, celui-ci devant alors la notifier au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

## Article 26

### *Accident. – Maladie*

Les règles autres que l'indemnisation sont définies dans les annexes par catégorie.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés continuent de recevoir leurs appointements effectifs normaux du dernier mois complet d'activité, à l'exclusion des primes inhérentes à leur fonction, sur la base ci-après :

Ancienneté : 1 à 5 ans

Cadre : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 2 mois à plein traitement et 2 mois à 1/2 traitement.

Ancienneté : 5 à 10 ans.

Cadre : 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à 1/2 traitement.

Ancienneté : 10 à 15 ans

Cadre : 5 mois à plein traitement et 5 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement.

Ancienneté : plus de 15 ans

Cadre : 6 mois à plein traitement et 6 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 5 mois à plein traitement et 5 mois à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement.

Ces indemnités sont réduites de la valeur des indemnités journalières perçues par l'intéressé :

- soit au titre de la sécurité sociale pendant toute la durée de l'indemnisation ;
- soit au titre des régimes de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein traitement ; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation à 1/2 traitement est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective du travail interviennent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Au cours de cette même année civile, la fréquence des absences admises sans retenue des 3 premiers jours est la suivante :

CADRE	AGENT d'encadrement et technicien	OUVRIER et employé	ANCIENNETÉ
1 absence			Moins de 2 ans
2 absences			2 à 5 ans
3 absences		2 absences	Plus de 5 ans

Dans le cas où un salarié ayant donné sa démission tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie sera attribuée dans les conditions prévues ci-dessus, elle cessera en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

## **Article 27**

### *Congés payés*

Tout membre du personnel bénéficie de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise, portés à 31 jours ouvrables par an après 5 ans d'ancienneté et à 32 jours ouvrables après 10 ans. Pour l'appréciation de cette durée de présence, sont comprises, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, la maladie indemnisée conformément aux dispositions de l'article 26, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur.

Les jours d'absence pour maladie de courte durée constatée par certificat médical et les congés indemnisés pour enfants malades, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel.

En raison du caractère de continuité des services du transport aérien, l'employeur peut étendre la période des congés payés sur l'année entière. En conséquence, les droits de congé annuel sont majorés comme suit au titre des congés pris durant la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril :

- 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours de congé ;
- 2 jours ouvrables pour 6 à 11 jours de congé ;
- 3 jours ouvrables pour 12 jours de congé et plus.

Les entreprises qui prévoient des dispositions internes permettant d'acquérir plus de 3 jours de congés supplémentaires en fonction des dates et périodes des prises de congé, pourront par un accord collectif spécifique, concernant l'ensemble ou certaines catégories de personnels, substituer à titre de contrepartie au moins équivalente, toute autre disposition à l'attribution des jours d'ancienneté prévus à l'alinéa 1 du présent article prévoyant l'acquisition de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire par an après 5 ans d'ancienneté et de 2 jours après 10 ans.

L'ordre des départs en congé est fixé compte tenu des nécessités du service, des situations familiales, de l'ancienneté.

L'interruption du congé résultant du rappel par l'employeur donne lieu au remboursement des frais de déplacement afférents au trajet aller et retour du lieu de séjour au lieu d'affectation dans l'entreprise. Les jours de déplacement ainsi provoqués sont considérés comme journées de travail n'entrant pas dans le décompte des congés annuels payés. Le rappel ne peut avoir pour effet de réduire la majoration éventuellement due au jour du départ initial au titre de la période durant laquelle le congé était pris.

En ce qui concerne l'année d'embauche, le salarié peut bénéficier à sa demande, après 3 mois de présence dans l'entreprise, d'un congé sans solde, complémentaire aux droits acquis et ouverts, dans les conditions ci-dessus, de telle sorte que le total de ses congés pris au titre de l'année considérée puisse atteindre 12 jours ouvrables.

## **Article 28**

### *Parentalité*

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

### 3° Congé de maternité

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26.

La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26.

### 4° Allaitement

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

#### b) Pour les personnels féminins ou masculins

### 1° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

### 2° Congé parental d'éducation

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### 3° Congé pour enfant malade

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par 1/2 journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par 1/2 journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

## **Article 29**

### *Jours de fêtes légales*

Tout salarié bénéficie annuellement de 9 jours de fêtes légales autres que le 1<sup>er</sup> Mai, s'il a régulièrement travaillé ou s'il s'est trouvé en absence régulière le jour de travail suivant le jour férié considéré.

Le chômage de ces jours de fêtes légales ne peut être en cause de réduction des traitements et salaires. Il peut donner lieu à récupération dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le personnel qui, en raison des nécessités du service, travaille un de ces jours de fêtes légales, est rémunéré dans les conditions prévues par la loi pour le 1<sup>er</sup> Mai, ou est crédité d'un jour de congé supplémentaire, le choix s'effectuant par accord des parties. Ces dispositions ne sont pas applicables si l'intéressé bénéficie de compensations forfaitaires.

## **Article 30**

### *Congés exceptionnels pour événements de famille*

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, beaux-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

## **Article 31**

### *Service militaire*

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Pendant la durée du service, l'employeur garde la faculté de licencier des bénéficiaires des 2 alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie



à laquelle appartiennent les intéressés. Il doit dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires prévues par la loi sur le recrutement et d'une durée au plus égale à 30 jours par an, non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le salarié. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué au moment de son départ.

Un jour de congé rémunéré est accordé pour la participation à l'appel de préparation à la défense d'un salarié ou d'un apprenti âgé de 16 à 25 ans.

## **Article 32**

### *Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail*

Les employeurs doivent appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en application notamment de la quatrième partie du code du travail.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 33**

### *Formation des représentants du personnel : CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés*

#### *a) Bénéficiaires*

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de l'article L. 4614-14 du code du travail.

#### *b) Nature de la formation*

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de l'entreprise ou de l'établissement. Elle répond au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

#### *c) Conditions d'exercice du stage de formation*

1° Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

2° Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite entreprendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du CHSCT est imputable aux jours de congé d'éducation concernant la formation économique, sociale et syndicale.



d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e) Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordé par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes (montant fixé par arrêté ministériel) ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de l'indemnité de mission des fonctionnaires du groupe II (montant fixé par arrêté ministériel).

### **Article 34**

#### *Reclassement du personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle*

Le salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est reclassé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions qui suivent s'appliquent également au salarié bénéficiaire d'une rente.

S'il est déclaré apte par le médecin du travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait précédemment.

S'il est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, le salarié a priorité dans la mesure des emplois disponibles pour être affecté dans un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, approprié à ses capacités. Il ne peut résulter de ce reclassement aucune réduction de salaire correspondant au nouvel emploi occupé.

Par ailleurs, le salarié perçoit dès sa reprise d'activité, le salaire afférent à son dernier emploi pendant les périodes suivantes :

- 1 mois jusqu'à 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

### **Article 35**

#### *Ancienneté*

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté par les dispositions législatives en vigueur.

Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 1225-54 et L. 1225-65 du code du travail (le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol aux articles 28 *b* 3 et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Le présent article n'a pas pour effet de modifier les dispositions des accords ou usages plus favorables en vigueur à la date de signature du présent avenant dans les entreprises et portant sur le même objet.

### **Article 36**

#### *Gratification annuelle*

Il est institué une gratification annuelle (prime de fin d'année) dont les modalités sont déterminées au sein de chaque entreprise.

Elle est, au minimum, égale à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de l'intéressé.

Pour le calcul de cette prime, sont prises en compte les périodes d'absence indemnisées que la présente convention collective met à la charge de l'employeur.

### **Article 37**

#### *Indemnité de servitude*

Tout salarié qui, pour les besoins du service, est contraint de se déplacer en dehors des heures où il pourrait utiliser les transports en commun lorsqu'ils existent, est indemnisé des frais qu'il est ainsi amené à engager. Cette indemnisation intervient dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, les délégués du personnel. En l'absence d'un tel accord, l'indemnisation se fait sur justifications.

En l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun, tout salarié est indemnisé des frais liés à cette servitude particulière dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement.

### **Article 38**

#### *Travail des femmes et des jeunes salariés*

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

Les premières reçoivent le salaire afférent à leur emploi, les seconds le salaire correspondant à leur âge et à leur emploi.

### **Article 39**

#### *Apprentissage, formation professionnelle*

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Indépendamment de l'application des dispositions légales ou réglementaires sur l'apprentissage et la formation professionnelle, la direction de l'entreprise accorde aux membres du personnel qui

suivent des cours professionnels, ou poursuivent leur instruction, des facilités compatibles avec l'organisation et les nécessités du service.

Les entreprises sont en droit d'exiger de leurs personnels qu'ils suivent des stages d'adaptation aux techniques nouvelles.

Le salarié qui, pour des motifs valables, ne pourrait suivre de tels stages et dont le maintien dans l'établissement dans une situation équivalente serait impossible bénéficierait du préavis et des indemnités prévu en cas de licenciement, par la présente convention.

Lorsque des stages d'adaptation ou de perfectionnement sont exigés du personnel, le temps passé par celui-ci est rémunéré et les frais qu'ils occasionnent leur sont remboursés.

La formation professionnelle est assurée conformément à l'accord des partenaires sociaux qui figure en annexe V à la présente convention.

## **Article 40**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

#### *a) Composition et fonctionnement de la CPNE*

En application de l'accord sur l'emploi du 10 février 1969, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi du transport aérien.

Cette commission est composée d'un représentant titulaire de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre de représentants titulaires patronaux égal au total des représentants titulaires des organisations syndicales de salariés.

Des suppléants peuvent être désignés en nombre égal au nombre des représentants titulaires.

Les suppléants reçoivent les mêmes documents que les membres titulaires.

La CPNE se réunit au moins une fois par semestre.

Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu avec l'accord des parties.

Les représentants des employeurs assurent la charge du secrétariat de la commission.

#### *b) Mission de la CPNE en matière d'emploi*

Dans les secteurs couverts par la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien, en plus des missions prévues par les accords interprofessionnels modifiés du 10 février 1969 précité et du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, cette commission a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'établir, au moins annuellement, un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs d'ordre économique, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ;
- de procéder au suivi du fonctionnement de la cellule de reclassement dont la mise en place serait décidée par accord des partenaires sociaux de la branche ;

- de dresser et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession, en précisant les catégories de travailleurs concernés ;
- de prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherche leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration, notamment quand ils ont à résoudre des problèmes consécutifs à des licenciements collectifs survenus dans la même branche d'activité.

La commission ne peut ni interférer ni faire obstacle, dans l'accomplissement des tâches qui lui incombent, à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux entreprises et aux comités d'entreprise.

#### *c) Mission de la CPNE en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires sont convenues de confier à la CPNE du transport aérien un rôle important dans la définition des politiques et des moyens de formation complémentaires, afin de permettre à chaque salarié de se perfectionner en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi dans la profession où il travaille.

La CPNE a vocation pour agréer les cours, stages ou sessions et non les organismes qui les gèrent. Elle doit agréer les cours, stages ou sessions de formation présentant un intérêt reconnu par la profession parce qu'ils correspondent le mieux aux évolutions de l'emploi à moyen et long terme. Ainsi, les salariés qui demandent une autorisation d'absence pour suivre ces formations ont les meilleures chances de progresser dans la hiérarchie professionnelle en se dirigeant vers des fonctions ou des métiers devant se développer.

L'agrément de la CPNE porte sur des cours, stages ou sessions externes aux entreprises concernées ainsi que sur des cours, stages ou sessions organisés par ces mêmes entreprises. Toutefois, dans l'entreprise organisatrice, seules les demandes individuelles émanant de salariés autres que ceux de la catégorie pour laquelle ils sont organisés sont retenues au titre du congé-formation.

La CPNE doit garder présent à l'esprit que certaines étapes de la formation professionnelle s'appuient sur des connaissances générales ou techniques indispensables.

La CPNE adresse aux entreprises la liste des formations qu'elle a agréées.

Suivant le cas, les horaires de travail des salariés sont aménagés en fonction des horaires des stages.

Toutefois, il peut être dérogé à titre exceptionnel, en cas d'incident d'exploitation, à la programmation ainsi aménagée.

Enfin, la commission a pouvoir de retirer l'agrément aux formations ne correspondant plus à la demande ou ne présentant plus les garanties de qualité indispensables.

Les salariés peuvent prendre connaissance des modalités d'application des principes ci-dessus auprès du service formation de leur entreprise ou de la CPNE.

## **Article 41**

### *Conventions annexes par catégorie*

Des conventions annexes par catégorie fixant les conditions particulières du travail sont établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- annexe I « cadres » ;
- annexe II « agents d'encadrement et techniciens » ;
- annexe III « ouvriers et employés ».

## **Article 42**

### *Avantages acquis*

La présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de ladite convention et de ses annexes.

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes, ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés est seul appliqué.

## **Article 43**

### *Date d'application et d'actualisation*

La présente convention collective a pris effet le 1<sup>er</sup> juin 1959.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62, de janvier 2001.

## **Article 44**

### *Dépôt de convention*

La convention collective initiale, signée le 22 mai 1959, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publié au *Journal officiel* du 21 janvier 1964 conformément au code du travail.

Les avenants à la présente convention font l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/23

#### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Arboriculture fruitière (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 12 du 20 février 2012 relatif aux rémunérations.....</b>	309
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 23 du 23 février 2012.....</b>	311
<b>Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 133 du 28 octobre 2009.....</b>	313
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 161 du 10 janvier 2012 .....</b>	315
<b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2012.....</b>	316

**Convention collective**

IDCC : 8526. – **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**  
**(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,**  
**Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)**  
**(8 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 12 DU 20 FÉVRIER 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS**

NOR : AGRS1297126M  
IDCC : 8526

Entre :

La fédération des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012 :

*(En euros.)*

EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures)	
Niveau I	011	9,22	1 398,39
Niveau II	021	9,24	1 401,43
Niveau III, échelon 1	031	9,36	1 419,63
Niveau III, échelon 2	032	9,41	1 427,21
Niveau IV, échelon 1	041	9,59	1 454,51
Niveau IV, échelon 2	042	9,69	1 469,68
Contremaître	050	9,93	1 506,08



EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures)	
Chef de culture	060	14,59	2 212,86
Directeur d'exploitation	070	17,85	2 707,30

## Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 20 février 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,  
*Journal officiel* du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 23 DU 23 FÉVRIER 2012**

NOR : *AGRS1297130M*  
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 2 « Champ d'application » est modifié comme suit :

« La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse par référence à la nomenclature des activités française de 2008 (NAF) :

- 01.61Z Activités de soutien aux cultures effectuées pour le compte de tiers ;
- 01.62Z Activités de soutien à la production animale effectuées pour le compte de tiers ;
- 02.40Z Services de soutien à l'exploitation forestière pour le compte de tiers ;
- 36.00Z Captage, traitement et distribution d'eau pour le compte de particuliers (ménages ou entreprises) ;
- 43.12A Démolition et travaux préparatoires pour le compte de tiers.

Elle s'applique à tous les salariés employés dans les entreprises définies ci-dessus dont le siège social ou l'établissement permanent dans lequel a été embauché le salarié est situé dans le champ d'application géographique de la présente convention. »

## **Article 2**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
IDCC : 9311. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,  
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE  
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES  
(HAUTE-GARONNE)**  
**(29 JUIN 1971)**  
(Etendue par arrêté du 17 mars 1972,  
*Journal officiel* du 15 avril 1972)

**AVENANT N° 133 DU 28 OCTOBRE 2009**

NOR : AGRS1297128M  
IDCC : 9311

Entre :

La FDSEA de la Haute-Garonne ;

La FDSP de la Haute-Garonne, confédération paysanne,

D'une part, et

La fédération CGT agroalimentaire et forestière Aquitaine, Midi-Pyrénées ;

L'union départementale des syndicats CFDT de la Haute-Garonne ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation FO de la Haute-Garonne ;

La fédération nationale de l'agriculture CGC, section départementale de la Haute-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 33 « Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident » est remplacé et rédigé comme suit :

« Article 33

*Prévoyance. – Garanties en cas d'incapacité temporaire  
ou permanente de travail. – Garanties décès*

Les salariés non cadres employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne du 20 juillet 2009.

Les garanties décès mises en place par l'accord de prévoyance du 20 juillet 2009 annulent et remplacent l'assurance décès incluse dans la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés agricoles de la Haute-Garonne du 25 avril 1968 visée à l'article 18 de la présente convention. »

**Article 2**

La date d'effet du présent avenant est convenue au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **Article 3**

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations syndicales signataires et sera déposé à la DDTEFP de la Haute-Garonne, secteur agricole.

### **Article 4**

Les organisations signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 28 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,  
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Pyrénées-Orientales)  
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963  
*Journal officiel* du 8 mars 1963)

**AVENANT N° 161 DU 10 JANVIER 2012**

NOR : AGRS1297129M  
IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les mots « trois mois » inclus dans le premier paragraphe de l'article 71 « Période d'essai », commençant à « la durée » et finissant au terme « mois » sont retirés et remplacés par les mots « 4 mois ».

**Article 2**

Il est inséré après le paragraphe mentionné à l'article 1<sup>er</sup> la phrase suivante : « La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 8 mois. »

**Article 3**

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS  
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 16 DU 22 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2012

NOR : AGRS1297127M  
IDCC : 7017

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point <sup>(\*)</sup> à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012 ainsi qu'il suit :

**« ANNEXE I**

**Salaires**

1<sup>re</sup> valeur de point : 0,0922.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,22	1 398,39

(\*) Si le chiffre des millièmes (3<sup>e</sup> après la virgule) est supérieur ou égal à 5, le taux horaire devra être arrondi au centième supérieur. Si le chiffre des millièmes est inférieur à 5, le taux horaire devra être arrondi au centième inférieur.

2<sup>e</sup> valeur de point : 0,0082 : du coefficient 120 au 160 inclus, soit :

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	9,38	1 423,27
140	9,55	1 448,14
160	9,71	1 473,02

3<sup>e</sup> valeur de point : 0,0164.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	10,46	1 584,96

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

AGENT DE MAÎTRISE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Coefficient 225	11,27	1 709,34

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	11,68	1 771,54
III	300	12,51	1 895,92
II	350	13,32	2 020,30
I	400	14,14	2 144,68

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120230-000612

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---