

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Ministère de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire  
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/25 DU 14 JUILLET 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>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 25.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/25

#### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Automobile (services) :</b> avenant n° 9 du 19 avril 2012 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA .....	4
<b>Banque :</b> avenant du 20 avril 2012 à l'accord du 7 juillet 2003 relatif au plan d'épargne inter-entreprises .....	15
<b>Commerces de gros :</b> avenant n° 1 du 23 février 2012 à l'accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords .....	42
<b>Commerces de gros :</b> avenant n° 1 du 23 février 2012 à la convention.....	44
<b>Electriques et gazières (industries) :</b> avenant n° 2 du 4 mai 2012 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I) .....	56
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) :</b> avenant n° 22 du 4 avril 2012 relatif à l'article 53 « Fonctionnement des instances paritaires ».....	61
<b>Médecine du travail (services interentreprises) :</b> dénonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME .....	63
<b>Métallurgie (Alpes-Maritimes) :</b> accord du 2 mai 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2012 .....	64
<b>Métallurgie (Alpes-Maritimes) :</b> avenant du 2 mai 2012 portant révision de la convention collective .....	69
<b>Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) :</b> adhésion par lettre du 26 avril 2012 de la CFE-CGC à l'avenant du 20 juin 2011 .....	78
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor) :</b> avenant du 24 avril 2012 à l'accord du 5 avril 1991 relatif à la mensualisation .....	79
<b>Métallurgie (Haute-Savoie) :</b> accord du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2012 ....	89
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) :</b> accord du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012 .....	92
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) :</b> accord du 14 mai 2012 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2012 .....	96
<b>Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) :</b> accord du 23 mars 2012 relatif aux salaires (RMH et RAG) et aux primes pour l'année 2012 .....	99

<b>Métallurgie (Indre-et-Loire [personnel non cadre])</b> : accord du 20 avril 2012 relatif aux salaires (RMH et RAG) et aux primes pour l'année 2012 .....	103
<b>Métallurgie (Saône-et-Loire)</b> : accord du 3 avril 2012 relatif aux salaires (RMH et RAG) et aux primes pour l'année 2012.....	107
<b>Mutualité</b> : avenant n° 17 du 29 février 2012 relatif au financement du dialogue social.....	114
<b>Pharmaceutique (fabrication et commerce)</b> : accord du 16 novembre 2011 relatif aux risques psychosociaux et à la santé physique.....	115
<b>Pharmaceutique (fabrication et commerce)</b> : accord du 15 février 2012 relatif à la prévention de la pénibilité.....	125
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 16 novembre 2011 relatif à l'emploi des jeunes, au développement de l'alternance et à l'insertion professionnelle .....	133
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'alternance.....	140
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 1 <sup>er</sup> février 2012 relatif aux frais de logement et de nourriture.....	167
<b>Régies de quartier (comité national de liaison)</b> : dénonciation par lettre du 5 janvier 2012 du SERQ.....	169
<b>Spectacle (AFDAS)</b> : adhésion par lettre du 25 avril 2012 du SYDEL à l'avenant du 5 juillet 2011 .....	171
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation)</b> : avenant du 20 mars 2012 relatif aux classifications .....	172
<b>Transports routiers (ingénieurs et cadres)</b> : avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1 <sup>er</sup> avril 2012 .....	179
<b>Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise)</b> : avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1 <sup>er</sup> avril 2012.....	182
<b>Transports routiers (employés)</b> : avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1 <sup>er</sup> avril 2012.....	185
<b>Transports routiers (ouvriers)</b> : avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2012 .....	188
<b>Travail temporaire</b> : adhésion par lettre du 8 mars 2012 de l'USI CGT à l'accord du 22 juin 2011.....	190

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE  
(Commerce et réparation de l'automobile,  
du cycle et du motocycle  
Activités connexes  
Contrôle technique automobile  
Formation des conducteurs)**

---

**AVENANT N° 9 DU 19 AVRIL 2012  
À L'ACCORD DU 26 AVRIL 1994 RELATIF AUX STATUTS DE L'ANFA**  
NOR : ASET1250817M

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance-formation dans la branche des services de l'automobile, dénommé l'ANFA ;

Vu l'accord paritaire national du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA, partiellement substitué au précédent et étendu par arrêté ministériel du 7 octobre 2011 ;

Vu les statuts de l'ANFA annexés à l'accord du 26 avril 1994 modifiés en dernier lieu par avenant n° 8 du 24 janvier 2007 ;

Considérant la nécessité d'une refonte des statuts de l'ANFA, consécutivement à l'accord du 26 janvier 2011,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les statuts de l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) sont annexés au présent accord.

**Article 2**

Les statuts annexés au présent accord entreront en vigueur le lendemain de leur dépôt légal, qui sera effectué dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 19 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;  
FNCRM ;  
UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;  
GNESA ;  
SNCTA.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CSNVA ;  
FGMM CFDT ;  
FTM CGT ;  
FFOM.



ANNEXE  
STATUTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE  
POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA)

---

TITRE I<sup>ER</sup>  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Institution*

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche des services de l'automobile, une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, déclarée et dotée à ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : Association nationale pour la formation automobile, ci-après désignée par ses initiales : ANFA.

Cette association exerce notamment, au sens du code du travail et dans le cadre des agréments ou habilitations d'Etat, les activités d'un fonds d'assurance-formation (FAF), les activités d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ainsi que les missions d'un organisme collecteur agréé de la taxe d'apprentissage (OCTA).

**Article 2**

*Siège social*

Celui-ci est fixé à Sèvres (92310), 41-49, rue de la Garenne.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

**Article 3**

*Objet et missions*

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile, ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et priorités définies par la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

En qualité d'OCTA, et au titre de la taxe fiscale visée à l'article 17, l'ANFA intervient sur le périmètre fixé par les pouvoirs publics, c'est-à-dire, par dérogation au champ professionnel et géographique visé à l'alinéa précédent, l'ensemble du territoire national.

L'ANFA décline ses missions dans les domaines institutionnels, financiers, pédagogiques et territoriaux : elle met en œuvre la démarche de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), diligentée par les partenaires sociaux de la branche.

Dans le cadre des mandats paritaires que les partenaires sociaux lui accordent et dont elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.22 *a* de la CCNSA, l'ANFA représente la branche pour la négociation et la signature de tout engagement dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

## **Article 4**

### *Durée*

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les organisations soussignées s'engagent à prendre toutes dispositions propres à garantir l'utilisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

## **TITRE II**

### **ADMINISTRATION DE L'ANFA**

## **Article 5**

### *Conseil de gestion paritaire*

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 32 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, des présents statuts.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges de la façon suivante :

Collège patronal :

- CNPA : 8 sièges ;
- FFC : 1 siège ;
- FNA : 2 sièges ;
- FNCRM : 1 siège ;
- GNESA : 1 siège ;
- Professionnels du pneu : 1 siège ;
- SNCTA : 1 siège ;
- UNIDEC : 1 siège.

Collège salarial :

- CFDT : 3 sièges ;
- CFE-CGC : 3 sièges ;
- CFTC : 3 sièges ;
- CGT : 3 sièges ;
- CSNVA : 1 siège ;
- FO : 3 sièges.

## **Article 6**

### *Statut des membres du conseil de gestion*

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans ; avant chaque échéance, les organisations représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leur(s) représentant(s) pour la période suivante ; chaque organisation représentée peut pourvoir au remplacement de son ou ses représentants en cours de mandat, en cas de défaillance de l'intéressé ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où devrait expirer le mandat du représentant initialement désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant peut occuper la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent, en sus des conditions légales et réglementaires, et notamment de l'article L. 6332-2-1 du code du travail, répondre aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils et, pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ;
- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formant totalement ou partiellement aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les représentants des organisations adressent au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration mentionnant leurs mandats, fonctions, liens directs ou indirects, matériels ou moraux, en relation avec les organismes de toute nature pouvant bénéficier du concours de l'ANFA. Ils mettent à jour cette déclaration dès qu'une modification de leur situation intervient.

Les représentants des organisations s'engagent, sous leur responsabilité personnelle, à s'abstenir de toute intervention, de toute participation à un débat ou à un vote sur un point en lien avec les relations mentionnées à l'alinéa précédent. Ils ne peuvent donner pouvoir à un autre représentant sur ces points. Mention de leur retrait est portée au procès-verbal de la réunion.

## **Article 7**

### *Réunions*

Le conseil de gestion se réunit au moins 3 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le premier vice-président, sur convocation adressée au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil se réunit également en séance extraordinaire sur demande formulée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la majorité des membres d'un collège. Le sujet souhaité est alors porté à l'ordre du jour.

Le conseil délibère valablement lorsque 8 membres du conseil au moins sont présents ou représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le conseil est convoqué à nouveau dans les 15 jours et délibère, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être porteur que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, respectivement dans chacun des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Les délibérations du conseil font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre particulier ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil, pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

## **Article 8**

### *Pouvoirs du conseil de gestion*

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

- il prend les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique nationale de la formation de la branche, conformément aux accords nationaux professionnels qui la définissent et dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- il fixe les règles de prises en charge ;
- il vote le budget de l'ANFA et approuve les comptes ;
- il nomme un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour la durée prévue par les textes en vigueur ;

- il constate la constitution du bureau issu du scrutin visé à l'article 9 sous la forme d'un extrait de délibération contresigné par le président et le premier vice-président ;
- il confère l'honorariat à tout membre ou ancien membre du bureau qu'il souhaite distinguer ;
- il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses fonctions ;
- il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des baux excédant 9 ans ;
- il décide des délégations de signature ;
- il fixe le niveau de prise en compte, dans le cadre de la réglementation, des frais de fonctionnement du paritarisme versé par l'ANFA aux organisations professionnelles et aux organisations représentatives des salariés ;
- il délibère, chaque année, sur les états et documents visés à l'article R. 6332-30 du code du travail ;
- il crée, le cas échéant, des sections paritaires particulières autres que celles énumérées à l'article 15 et fixe l'étendue de leur mission.

Dans le respect des textes gouvernant chaque ressource, le conseil peut déléguer au président, au premier vice-président, à l'administrateur délégué, à un vice-président ou au délégué général, conjointement ou séparément, de façon ponctuelle, une partie de ses attributions.

## **Article 9**

### *Bureau*

Un bureau issu du conseil de gestion est institué. Il se compose de douze membres dont les fonctions sont ainsi réparties :

- un président ;
- un premier vice-président ;
- cinq vice-présidents ;
- un administrateur délégué ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire du bureau ;
- un secrétaire adjoint du bureau.

Le poste d'administrateur délégué est pourvu au sein de la délégation patronale ; un poste de vice-président supplémentaire est pourvu au sein de la délégation salariale.

Les autres fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

*a) Premier groupe :*

- président ;
- deux vice-présidents ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire adjoint du bureau.

*b) Deuxième groupe :*

- premier vice-président ;
- deux vice-présidents ;
- trésorier ;
- secrétaire du bureau.

Il est procédé au renouvellement du bureau tous les 2 ans, avec une alternance, entre collèges, des fonctions de président, de premier vice-président, de trésorier, de trésorier adjoint, de secrétaire et de secrétaire adjoint.

Les organisations syndicales répartissent entre elles, par un vote poste par poste au sein de leur collège, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège dont il est issu.

Il en va de même pour les organisations patronales, étant précisé que les fonctions de président ou de premier vice-président et celle d'administrateur délégué sont assurées par des représentants du CNPA, les autres fonctions à pourvoir étant assurées par les représentants des autres organisations professionnelles.

## **Article 10**

### *Président*

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements juridiques et financiers proposés par la direction ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président, à l'administrateur délégué ou à un vice-président.

Il représente activement et passivement l'ANFA en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 14 ; il fait exécuter toutes délibérations du conseil de gestion relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par l'administrateur délégué lorsque le président appartient au collège patronal, ou par le vice-président le plus ancien du collège salarial lorsqu'il appartient à ce dernier.

## **Article 11**

### *Trésorier et trésorier adjoint*

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il signe les titres de paiement visés à l'article 20. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

## **Article 12**

### *Secrétaire du bureau*

Le secrétaire du bureau, ou, en cas d'empêchement, le secrétaire adjoint, présente au conseil de gestion, chaque année, un rapport moral d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

## **Article 13**

### *Administrateur délégué*

Celui-ci apporte son concours au délégué général pour l'administration de l'ANFA et s'assure de la bonne exécution des décisions du conseil de gestion.

Il peut exercer, sur délégation du conseil de gestion, une partie des attributions de ce dernier.

## **Article 14**

### *Délégué général*

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion, qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général applique les décisions du conseil de gestion sous l'autorité du président et du premier vice-président ; il peut nommer un adjoint qui le supplée en cas d'empêchement et auquel il peut déléguer certaines de ses responsabilités, avec l'accord du président et du premier vice-président.

Dans ce cadre, le délégué général assure notamment, par délégation statutaire, les responsabilités suivantes :

- il assure le bon fonctionnement général de l'ANFA ;
- il prépare le budget et établit les comptes en liaison avec le trésorier et le trésorier adjoint ;
- il recrute et dirige le personnel, signe les contrats de travail et, le cas échéant, procède à des licenciements ; il transige ou défend et peut subdéléguer ses missions à des personnes de son choix ;
- il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;
- il assure le secrétariat des sections paritaires particulières (SPP) et de la section patronale spécialisée (SPS) visées, respectivement, aux articles 15 et 16 des présents statuts ;
- il représente l'ANFA au conseil d'administration de l'Association de services pour la formation automobile (ASFA) ;
- il procède au recouvrement de toutes créances au profit de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dans la limite fixée par le conseil de gestion ;
- il peut engager l'ANFA vis-à-vis des fournisseurs dans la limite de 200 000 € ;
- il peut décider, sur délégation du conseil de gestion, des prises en charge ;
- il peut assumer, ponctuellement et sur délégation expresse, certaines attributions du conseil de gestion ou du président, y compris pour représenter l'ANFA en justice ;
- il participe à la signature des titres de paiement visés à l'article 20 ;
- il peut déléguer toute compétence à un adjoint ou à un chef de département, dans les conditions et pour une durée fixées avec l'accord du président et du premier vice-président.

## **Article 15**

### *Sections paritaires particulières*

Des sections paritaires particulières spécialisées, ci-après dénommées « SPP », sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes désignées par les organisations visées à l'article 1<sup>er</sup> et répondant aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils ;
- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formant totalement ou partiellement aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les SPP sont chargées, par délégation statutaire, de l'application et de la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion. Elles proposent au conseil de gestion les règles de prises en charge. Le secrétariat des SPP est assuré par le délégué général. Les SPP se réunissent au moins deux fois par an, sur convocation du délégué général ; les procès-verbaux de leurs réunions sont collationnés sur un registre spécial et contresignés, après approbation, par un membre de chaque collège.

Les décisions et les résolutions des SPP ne sont adoptées que si elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, dans chacun des deux collèges ; en cas de désaccord, il est procédé à un deuxième tour, où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés de la SPP.

Les SPP sont composées de la façon suivante :

Collège patronal :

- CNPA : 4 sièges ;
- FFC : 1 siège ;
- FNA : 1 siège ;
- FNCRM : 1 siège ;
- GNESA : 1 siège
- Professionnels du pneu : 1 siège ;

- SNCTA : 1 siège ;
- UNIDEC : 1 siège.

Collège salarial :

- CFDT : 2 sièges ;
- CFE-CGC : 2 sièges ;
- CFTC : 2 sièges ;
- CGT : 2 sièges ;
- CSNVA : 1 siège ;
- FO : 2 sièges.

Les SPP sont les suivantes :

- a) La SPP n° 1, chargée de la mise en œuvre technique et financière des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- b) La SPP n° 2, chargée de la mise en œuvre technique et financière des formations initiales, et qui est intégrée, par ailleurs, au groupe technique paritaire prévu par la convention de coopération liant l'ANFA aux ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- c) La SPP n° 3, chargée de la gestion technique et financière des ressources issues de la participation à la formation continue des entreprises de 10 à moins de 50 salariés,
- d) La SPP n° 3 *bis*, chargée de la gestion technique et financière des ressources issues de la participation à la formation continue des entreprises de 50 salariés et plus ;
- e) La SPP n° 4, chargée de la gestion technique et financière de la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés.

## **Article 16**

### *Section patronale spécialisée*

Le conseil de gestion habilite une section patronale spécialisée, dite « SPS », pour proposer l'emploi de la taxe fiscale visée à l'article 1609, 16° du code général des impôts, qui est voté, dans le cadre du budget, par le conseil de gestion.

Cette section est composée du collège patronal du conseil de gestion ; elle est présidée par le représentant dudit collège assurant la présidence ou la première vice-présidence du conseil de gestion ; en cas d'empêchement, celui-ci est remplacé par l'administrateur délégué ; le secrétariat de la section est assuré par le délégué général ; elle se réunit au moins deux fois par an ; ses délibérations sont consignées sur des procès-verbaux spécifiques signés par un de ses membres.

La collecte, la gestion et l'utilisation des fonds visés sont individualisées dans le budget de l'ANFA, conformément aux textes légaux et réglementaires qui régissent cette ressource.

A titre consultatif, les commissions régionales de formation (COREFOR), composées de représentants des organisations professionnelles siégeant au conseil de gestion, formulent des avis sur l'utilisation régionale de la taxe fiscale.

## **TITRE III**

### **RESSOURCES ET RÈGLES DE GESTION**

## **Article 17**

### *Ressources contributives*

Il s'agit des ressources suivantes :

- la contribution de professionnalisation due par l'ensemble des entreprises ;
- la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus ;



- la contribution à la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés ;
- la part de la contribution établie par l'accord paritaire national du 18 janvier 2006 relatif à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés, en sus de l'obligation légale des entreprises ;
- la taxe fiscale visée à l'article 1609, 16<sup>e</sup> du code général des impôts ;
- la taxe d'apprentissage et les ressources annexes à celle-ci ;
- toute autre ressource ou collecte dont le versement pourrait lui être attribué par voie légale, réglementaire ou conventionnelle.

Par ailleurs, l'ANFA peut disposer :

- de produits financiers ;
- de subventions ou de dotations publiques ou privées ;
- de produits d'emprunts ;
- de dons et legs ;
- et, de façon générale, de toutes ressources conformes aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, utiles à son objet social.

## **Article 19**

### *Gestion comptable*

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à des associations de la loi 1901, des OPCA et, le cas échéant, des OCTA.

L'exercice financier et comptable commence le 1<sup>er</sup> janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Chaque catégorie de ressources fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Les comptes annuels sont certifiés par un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie.

Les ressources sont placées en numéraire, dépôts à vue ou placement à court terme.

De façon plus générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois, règlements et dispositions conventionnelles concernés.

Les pièces justificatives sont conservées, après la clôture de l'exercice, pendant les délais réglementaires.

## **Article 20**

### *Titres de paiement*

Les titres et états de paiement sont émis et signés dans des conditions décidées par le conseil de gestion.

Les règlements peuvent être effectués par des modes de paiement dématérialisés.

## **TITRE IV**

### **APPLICATION DES STATUTS**

## **Article 21**

### *Entrée en vigueur*

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts et toutes déclarations modificatives ultérieures sont accomplies auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Les statuts modifiés par accord paritaire national du 19 avril 2012 entrent en vigueur le lendemain du dépôt de ce dernier, effectué auprès des services du ministère du travail dans les conditions prévues par la loi.



Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent.

## **Article 22**

### *Modifications ultérieures*

Toute décision par le conseil de gestion de modification des présents statuts doit faire l'objet d'une validation par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Les modifications des statuts de l'ANFA postérieures à l'accord du 19 avril 2012 n'entreront en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à celui de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent.

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

AVENANT DU 20 AVRIL 2012

À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003

RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

NOR : ASET1250849M

IDCC : 2120

---

**PRÉAMBULE**

Un accord mettant en place un plan d'épargne interentreprises (PEI de branche) a été conclu le 7 juillet 2003 au sein de la profession bancaire.

Deux avenants à cet accord ont précédemment été conclus (les 27 mars 2006 et 22 avril 2008), ayant respectivement pour objet la fusion-absorption des fonds communs de placement d'entreprise dédiés banque avec des fonds multi-entreprises ayant des caractéristiques équivalentes et la possibilité de sortie des sommes épargnées dans le PEI vers un PERCO ou vers le PERCO-I de branche.

Le présent avenant a pour objet :

- de supprimer les renvois aux articles du code du travail, aux autres codes applicables ou à la convention collective de la banque ;
- d'intégrer des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial modifié ;
- d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte.

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

Les renvois aux articles du code du travail, aux autres codes applicables ou à la convention collective de la banque sont modifiés ainsi :

a) A l'article 1<sup>er</sup> « Objet » :

- à l'alinéa 1, les mots « de l'article 49 » sont supprimés ;
- à l'alinéa 2, les mots « articles L. 443-1 et suivants » sont remplacés par le mot « dispositions » ;

b) A l'article 3 « Bénéficiaires » :

- au premier tiret, après le mot entre parenthèses « (FNE) », les mots « prévues par l'article L. 322-4 2° » sont supprimés.

c) A l'article 11 « Accès optionnel à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail » :

- dans le titre, les mots « visées à l'article L. 442-15 » sont remplacés par les mots « conformément aux dispositions » ;

- à l’alinéa 1, la phrase mise entre parenthèses « (art. L. 443-1-1 du code du travail) » est supprimée ;
- à l’article 11*a* :
  - au premier alinéa, les mots « à l’article L. 442-2 et L. 442-3 » sont remplacés par les mots « aux dispositions » ;
  - à l’alinéa commençant par « S représente les salaires... », les mots « de l’article L. 242-1 » sont remplacés par les mots « des dispositions » ;
- à l’article 11*b* :
  - les mots « à l’article L. 242-1 du » sont remplacés par les mots « par le » ;
  - les mots « à l’article L. 445-1 du » sont remplacés par les mots « par le » ;
  - dans le renvoi de note de bas de page, les mots « à l’article L. 444-4 » sont remplacés par les mots « aux dispositions » ;
- à l’article 11*e* :
  - au premier alinéa, la phrase mise entre parenthèses « (art. L. 434-7 du code du travail) » est supprimée ;
  - à l’alinéa commençant par « Le comité peut se faire assister... », les mots « à l’article L. 434-6 du » sont remplacés par les mots « par le ».
- d) A l’article 12 « Indisponibilité des avoirs » :
  - les mots « L’article R. 442-17 du » sont remplacés par le mot « Le ».
  - dans la liste des cas de déblocage anticipé applicables à la participation et au PEI :
    - au paragraphe *d*, les mots « 2° et 3° de l’article L. 341-4 » sont remplacés par le mot « dispositions » et les mots « à l’article L. 323-11 », par les mots « par le code du travail » ;
    - au paragraphe *g*, les mots « de l’article R. 351-43 » sont remplacés par les mots « des dispositions du code du travail » ;
    - au paragraphe *h*, les mots « à l’article R. 111-2 du » sont remplacés par les mots « par le » ;
    - au paragraphe *i*, les mots « à l’article L. 331-2 du » sont remplacés par les mots « par le ».
- e) A l’article 15 « Révision et dénonciation de l’accord », les mots « aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du » sont remplacés par les mots « par le ».

## Article 2

Les dispositions suivantes de l’accord PEI de branche sont ainsi modifiées :

- a) A la dernière ligne de l’article 1<sup>er</sup> « Objet », lire « (cf. article 11) », le chiffre 11 remplaçant le chiffre 12.
- b) A l’article 2 « Champ d’application », les classes NAF sont remplacées par les suivantes : 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.
- c) Le dernier alinéa de l’article 3 « Bénéficiaires » est rédigé ainsi :
 

« Dans les entreprises dont l’effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, les dirigeants, tels que définis par les dispositions du code du travail, peuvent également bénéficier du plan. »
- d) La phrase mise entre parenthèses au premier tiret de l’article 4 « Alimentation du plan » (« Il est possible de [...] versements volontaires ») est supprimée.
- e) La phrase mise entre parenthèses au cinquième tiret de l’article 4 « Alimentation du plan » (« Seule la participation [...] un versement volontaire ») est supprimée.
- f) Le dernier alinéa de l’article 4 « Alimentation du plan » est rédigé ainsi :
 

« Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l’intéressement effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle. »

g) Au troisième alinéa de l'article 5 « Modalité de l'abondement » sont ajoutés, après le mot « intéressement » les mots suivants « et/ou de la participation ».

h) Le sixième alinéa de l'article 5 « Modalité de l'abondement » est rédigé ainsi :

« L'entreprise peut abonder dans le respect des plafonds légaux et réglementaires en vigueur. »

i) Les cinq tirets après le premier alinéa de l'article 6 « Affectation des sommes épargnées » (modifié par avenant du 27 mars 2006) sont rédigés ainsi :

« – Amundi Label monétaire (100 % monétaire) ;

– Impact ISR rendement solidaire (5 % solidaire, 25 % monétaire, 35 % obligations, 35 % actions) ;

– Impact ISR équilibre (50 % obligations, 50 % actions) ;

– Avenir équilibre (50 % obligations, 50 % actions) ;

– Amundi Label dynamique (25 % obligations, 75 % actions). »

j) A l'article 6 « Affectation des sommes épargnées », les noms des gérants des fonds et du dépositaire des avoirs sont ainsi modifiés :

« Les gérants des fonds sont : Amundi Asset Management et Natixis Asset Management.

Le dépositaire des avoirs est : CACEIS Bank France. »

k) Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'avenant du 22 avril 2008 sont insérées au dernier paragraphe de l'article 6 « Affectation des sommes épargnées » après la phrase : « L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage » et ainsi actualisées :

Le mot « CREELIA » est remplacé par : « Amundi TC ».

l) A l'article 9 « Frais de tenue de compte » :

Les noms des teneurs de compte sont : Amundi TC et Natixis Interepargne.

m) A l'article 10 « Information des salariés » :

– le premier alinéa est complété ainsi :

« ... ainsi que, notamment, le contenu du présent PEI de branche. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement des bénéficiaires (en particulier sur les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque) ».

– il est créé un deuxième alinéa rédigé ainsi :

« Ils reçoivent, au moins une fois par an, le relevé des avoirs leur appartenant au titre du présent PEI de branche ainsi que le rapport de gestion des FCPE. »

– à l'alinéa suivant :

– le mot « plan », à la deuxième ligne, est remplacé par les mots « PEI de branche » ;

– après les mots « livret d'épargne salariale » est ajoutée la parenthèse suivante : « (également remis par ailleurs à tout nouvel embauché) ».

n) A l'article 11 a « Calcul de la réserve spéciale de participation » :

Le dernier paragraphe relatif à la valeur ajoutée est rédigé ainsi :

« VA représente la valeur ajoutée, qui, pour les banques, en qualité d'établissements de crédit, est, conformément aux dispositions réglementaires, déterminée par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature. »

o) A l'article 11 b « Bénéficiaires et répartition » :

Dans la phrase mise entre parenthèses, avant le mot « congés » est ajouté le mot « notamment ».

p) A l'article 11 c « Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation » :

Au premier alinéa, après le mot « indisponibilité » et au second alinéa, après le mot « droits », est ajoutée la parenthèse suivante : « (hors perception immédiate : cf. article 12 A) ».

q) A l'article 11 d « Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié » :

– au premier alinéa, après le mot « participation » sont ajoutés les mots « au titre du présent accord ».

– le deuxième alinéa est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Pour les salariés bénéficiaires de la participation qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par le présent accord, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée pour moitié sur le PERCO utilisé par leur entreprise ou, si elle en est dépourvue, sur le PERCO-I de branche (au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué) et, pour le reste, dans le FCPE monétaire du PEI de branche. »

r) A l'article 11 e « Information des salariés » :

– dans le paragraphe intitulé « Information individuelle », il est ajouté un dernier tiret :

« – les conditions d'affectation, par défaut dans un PERCO, des sommes attribuées au titre de la participation. »

– après la série de tirets est ajouté l'alinéa suivant :

« La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, avec l'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. »

s) A l'article 12 « Indisponibilité des avoirs » :

– dans le titre de l'article, le mot « Indisponibilité » est remplacé par le mot « Disponibilité ».

– il est créé un A rédigé ainsi :

« A. – Choix pour la perception immédiate de la participation :

Le bénéficiaire peut demander (pendant le délai réglementaire) à percevoir immédiatement tout ou partie des sommes lui revenant au titre de la participation, quel que soit son montant. Dans ce cas, le versement est imposable au titre de l'année au cours de laquelle les sommes sont perçues. La demande peut être effectuée lors de chaque répartition de la réserve spéciale de participation (ce choix pouvant être différent d'une année sur l'autre). » ;

– avant les mots « Les parts de FCPE... » il est ajouté le titre suivant :

« B. – Choix du bénéficiaire pour le blocage des avoirs : » ;

– les mots « compte des bénéficiaires » sont remplacés par les mots « compte du bénéficiaire ».

### Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il est déposé auprès du ministre en charge du travail et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

AFB.

#### Syndicats de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFTC banque ;  
SNB CFE-CGC ;  
FBA CFDT.

## ANNEXE

VERSION CONSOLIDÉE INCLUANT LES AJOUTS ET SUPPRESSIONS DE L'AVENANT DE 2012  
(SUR LA BASE DU TEXTE CONSOLIDÉ DU PEI, INCLUANT LES AVENANTS PRÉCÉDENTS)

### **Plan d'épargne interentreprises (PEI de branche)**

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

##### *Objet*

L'accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle de la banque dans le cadre de la convention collective de la banque.

Ce dispositif, créé en application des dispositions du code du travail, est destiné à collecter l'épargne salariale dans le cadre juridique du plan d'épargne interentreprises (PEI).

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Les entreprises du secteur bancaire qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation sont donc invitées à mettre en place la participation au bénéfice de leurs salariés. Elles pourront, dans ce cas, bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à ces versements.

Ainsi, pour les entreprises qui ont l'intention d'appliquer la participation et afin de les accompagner dans leur démarche, le présent accord tient lieu d'accord de participation, à la condition qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord. Elles n'auront donc aucune procédure interne à mettre en œuvre, il leur suffira d'appliquer les dispositions de l'accord (cf. art. 11).

#### **Article 2**

##### *Champ d'application*

L'accord s'appliquera en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la banque ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B, et à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

#### **Article 3**

##### *Bénéficiaires*

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2 peuvent épargner dans le cadre du PEI sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois <sup>(1)</sup> dans l'entreprise concernée.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement au titre de la dernière période d'activité des salariés intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au plan.

Les retraités et préretraités peuvent continuer à épargner dans le cadre du PEI, à la condition qu'ils aient déjà versé dans celui-ci avant leur départ en retraite et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage

---

(1) Pour la détermination de l'ancienneté requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Il y a lieu de considérer comme des préretraités dont le contrat de travail est rompu :

- les bénéficiaires des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi (FNE) ;
- les bénéficiaires du dispositif d'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) créé dans le cadre de l'Unédic par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 ;
- les bénéficiaires d'une rente jusqu'à l'âge de la liquidation de la retraite constituée à leur profit par leur employeur auprès d'une société d'assurance, dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs.

En revanche, les bénéficiaires de la cessation d'activité des travailleurs salariés (CATS) instituée par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme des salariés et perçoivent une rémunération ; ils peuvent, de ce fait, bénéficier du versement complémentaire de l'employeur (cf. art. 5 « Modalité de l'abondement »).

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les dirigeants, tels que définis par les dispositions du code du travail, peuvent également bénéficier du plan.

#### **Article 4**

##### *Alimentation du plan*

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires du salarié :

Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec le teneur de compte et figurant dans le bulletin d'adhésion ;

- des sommes issues de l'intéressement :

Le salarié peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement soit versée au PEI, sous un délai de 15 jours maximum à compter de la date de son versement, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. La quote-part d'intéressement, ou la partie de celle-ci, versée au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu ;

- des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque salarié adhérent au PEI.

Le versement s'effectue avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée ;

- à l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées dans les 2 mois sur le PEI ;
- de l'abondement, versement complémentaire éventuel de l'entreprise au titre du PEI ;
- du transfert de sommes provenant du plan d'épargne d'entreprise de son ancien employeur.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer en cours d'année des versements exceptionnels.

Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l'intéressement effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle.

#### **Article 5**

##### *Modalité de l'abondement*

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements des salariés (abondement).



En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire, il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise choisit d'abonder tous les versements volontaires des salariés, ou seulement les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation, dans les limites définies par cet accord.

L'employeur peut abonder les versements volontaires des salariés au taux de 20 %, 40 %, 60 %, 80 % ou 100 % dans une limite de 500 €, 1 000 € ou 1 500 € des versements volontaires des salariés. Le taux et la limite sont déterminés par l'employeur.

Pour les versements des salariés excédant le montant de la limite déterminée par l'employeur en application du paragraphe précédent, l'entreprise peut abonder ces versements au taux de 10 %, 20 %, 40 % ou 60 %. En tout état de cause, le taux choisi doit être inférieur au taux défini au paragraphe précédent.

L'entreprise peut abonder dans le respect des plafonds légaux et réglementaires en vigueur.

#### *Illustration du taux d'abondement dans la limite fixée par l'employeur*

LIMITES	VERSEMENTS VOLONTAIRES des salariés pris en compte dans la limite d'un montant de 500, 1 000 ou 1 500 €, choisie par l'employeur	MONTANT DES VERSEMENTS volontaires des salariés directement supérieur à la limite définie par l'employeur
Taux d'abondement facultatif et fixé par l'employeur	Fourchette variant de 20 % à 100 %, par tranche de 20 %, ce qui offre un choix de 5 taux possibles.	Soit 10 %, soit fourchette variant de 20 % à 60 %, par tranche de 20 %, ce qui offre au total un choix de 4 taux possibles ; ce taux doit être inférieur à celui choisi précédemment.

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié.

## **Article 6**

### *Affectation des sommes épargnées*

Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE monétaire ou diversifiés, soit purs soit profilés suivants :

- Amundi label monétaire (100 % monétaire) ;
- Impact ISR rendement solidaire (5 % solidaire, 25 % monétaire, 35 % obligations, 35 % actions) ;
- Impact ISR équilibre (50 % obligations, 50 % actions) ;
- Avenir équilibre (50 % obligations, 50 % actions) ;
- Amundi label dynamique (25 % obligations, 75 % actions) ;

Les gérants des fonds sont Amundi Asset Management et Natixis Asset Management.

Le dépositaire des avoirs des FCPE est CACEIS Bank France.

Les porteurs de parts d'un fonds commun de placement d'entreprise peuvent demander le transfert de tout ou partie de leurs avoirs vers un autre fonds commun de placement d'entreprise. Ce

transfert est effectué à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage.

Les bénéficiaires visés à l'article 3 de l'accord du 7 juillet 2003 ont la possibilité de transférer les sommes qui ont été épargnées au titre du plan d'épargne interentreprise (PEI de branche) vers :

- un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ;
- le plan d'épargne retraite collectif interentreprises de la profession bancaire (PERCO-I de branche).

Les teneurs de comptes, Amundi TC et Natixis Interépargne, sont chargés de chacune de ces opérations de transfert, lorsqu'elles sont demandées par le bénéficiaire, en fonction de sa situation et de celle de son entreprise.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an ; au-delà, ils sont à la charge des porteurs de parts.

## **Article 7**

### *Conseil de surveillance des FCPE*

Chaque fonds commun de placement d'entreprise visé à l'article 6 du présent PEI de branche comporte un conseil de surveillance paritaire fonctionnant conformément aux dispositions prévues par le règlement de chacun des fonds.

## **Article 8**

### *Frais de fonctionnement du conseil de surveillance des FCPE*

Les frais de fonctionnement des conseils de surveillance sont pris en charge conformément aux règlements des fonds.

## **Article 9**

### *Frais de tenue de compte*

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Les frais sont facturés par le teneur de comptes aux entreprises à raison du nombre de bénéficiaires au PEI.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de l'entreprise, à l'exception des retraités et préretraités visés à l'article 3 ; ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Les teneurs de compte sont Amundi TC et Natixis Interépargne.

## **Article 10**

### *Information des salariés*

Les salariés qui décident d'épargner reçoivent les règlements des fonds communs de placement et une plaquette d'information ainsi que, notamment, le contenu du présent PEI de branche. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement des bénéficiaires (en particulier sur les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque).

Ils reçoivent, au moins une fois par an, le relevé des avoirs leur appartenant au titre du présent PEI de branche ainsi que le rapport de gestion des FCPE.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PEI de branche ; lorsque le salarié reçoit pour la première fois cet état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale (également remis par ailleurs à tout nouvel embauché).

En cas de changement d'adresse, il appartient au salarié d'en aviser l'entreprise en temps utile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des fonds communs de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai de la prescription trentenaire.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et qu'en conséquence tous ses droits sont disponibles, ceux-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le fonds commun, soit transférés dans le plan d'épargne du nouvel employeur s'il y a lieu.

Les frais de tenue de compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis des salariés qui l'ont quittée ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

## Article 11

### *Accès optionnel à la participation pour les entreprises conformément aux dispositions du code du travail*

Les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, du présent accord et qui décident d'appliquer la participation dans le cadre du PEI de branche sont dispensées de conclure en leur sein un accord d'entreprise.

#### *a) Calcul de la réserve spéciale de participation*

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'effectue conformément aux dispositions du code du travail.

Elle s'exprime par la formule suivante :  $RSP = 1/2 \times (B - 5 C/100) \times S/VA$ ,

dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant.

Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le commissaire aux comptes de la société.

C représente les capitaux propres de l'entreprise, comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*.

Leur montant est attesté par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de la société.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice au titre duquel la participation est provisionnée ; ce sont les rémunérations passibles de cotisations de sécurité sociale en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée, qui, pour les banques, en qualité d'établissements de crédit, est, conformément aux dispositions réglementaires, déterminée par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature.

## *b) Bénéficiaires et répartition*

Les bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation sont les salariés ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise <sup>(1)</sup>.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour :

- 50 % proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence ;
- 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Concernant les salaires à prendre en compte, il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues par le code de la sécurité sociale.

Le salaire servant de base de calcul à la répartition n'est pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

La durée de présence s'entend des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (notamment congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice de fonctions de conseiller prud'hommes, congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail – à l'exclusion des accidents de trajet – ou à une maladie professionnelle). Ce droit est étendu au congé pour formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 12 ou de 18 jours selon les cas visés par le code du travail.

Ainsi, la partie de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel d'attribution fixé aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Les sommes qui, en application du plafond individuel d'attribution tel que défini ci-dessus, ne peuvent être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond d'attribution, comme celui qui limite l'attribution des salaires, est calculé au prorata de la durée de présence du salarié.

## *c) Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation*

Pendant la période d'indisponibilité (hors perception immédiate : cf. art. 12 [A]) les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, au choix de chaque salarié, dans les FCPE visés à l'article 6.

Le point de départ du délai d'indisponibilité des droits (hors perception immédiate : cf. art. 12 [A]) demeure le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

## *d) Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié*

Les salariés bénéficiaires de la participation au titre du présent accord exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel le choix du ou des fonds sur lesquels ils souhaitent voir affecter les sommes qui leur sont dues.

Pour les salariés bénéficiaires de la participation qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de

---

(1) Pour la détermination de l'ancienneté requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, conformément aux dispositions du code du travail.

les affecter dans l'un des dispositifs prévus par le présent accord, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée pour moitié sur le PERCO utilisé par leur entreprise ou, si elle en est dépourvue, sur le PERCO-I de branche (au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué) et, pour le reste, dans le FCPE monétaire du PEI de branche.

#### e) Information des salariés

##### Information collective

Indépendamment du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance de chaque FCPE, un rapport au comité d'entreprise, s'il existe, ou à la commission spécialisée doit être présenté par l'employeur dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul au montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise, à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

##### Information individuelle

Toute répartition entre les salariés donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- s'il y a lieu, le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables et exigibles ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les conditions d'affectation, par défaut dans un PERCO, des sommes attribuées au titre de la participation.

La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, avec l'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ces fiches et notes sont adressées aux salariés bénéficiaires qui quittent l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après leur départ.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, chaque salarié est informé des sommes et des valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Chaque salarié adhérent recevra au moins une fois par an une copie d'un relevé des parts qui lui appartiennent avec indication de l'état de son compte.

(Pour les salariés quittant l'entreprise, voir article 11.)

## Article 12

### *Disponibilité des avoirs*

#### A. – Choix pour la perception immédiate de la participation

Le bénéficiaire peut demander (pendant le délai réglementaire) à percevoir immédiatement tout ou partie des sommes lui revenant au titre de la participation, quel que soit son montant. Dans ce cas, le versement est imposable au titre de l'année au cours de laquelle les sommes sont perçues. La demande peut être effectuée lors de chaque répartition de la réserve spéciale de participation (ce choix pouvant être différent d'une année sur l'autre).

#### B. – Choix du bénéficiaire pour le blocage des avoirs

Les parts de FCPE inscrites au compte du bénéficiaire ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans courant à compter de la date d'acquisition.

Pour les sommes issues de la participation : pour toutes les parts acquises au cours d'un exercice, la période de blocage débute le premier jour du quatrième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition.

Pour les sommes ne relevant pas de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une année civile, la période de blocage débute le 1<sup>er</sup> avril de ladite année.

Le code du travail énonce la liste des cas de déblocage anticipé applicables à la participation et au PEI.

La demande du salarié doit dorénavant être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de la cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité), invalidité ou surendettement.

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'une adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge.
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des dispositions du code de la sécurité sociale ou devant être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle prévue par le code du travail ou de la commission départementale de la commission spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.
- f) Cessation du contrat de travail.
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens des dispositions du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, telle que définie par le code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration

préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement du salarié, définie par le code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

### **Article 13**

#### *Clause de sauvegarde*

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

A défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

### **Article 14**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

### **Article 15**

#### *Révision et dénonciation de l'accord*

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par le code du travail.

### **Article 16**

#### *Dépôt et publicité*

Le dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'effectue par la partie la plus diligente dès la signature de l'accord et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PEI de branche selon les modalités propres à l'entreprise.

### **Article 17**

#### *Annexe*

Sont annexés au présent règlement les règlements des fonds communs de placement concernés.



## Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

### AMUNDI LABEL MONETAIRE - F

Code AMF : (C) 990000080729

Ce fonds d'épargne salariale (FCPE) est géré par Amundi, société de Amundi Group  
FCPE non coordonné soumis au droit français

#### Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : Monétaire

En souscrivant à AMUNDI LABEL MONETAIRE - F, nourricier du fonds AMUNDI TRESO ISR, vous recherchez par l'intermédiaire de son fonds maître, à investir dans des instruments du marché monétaire dont la maturité maximale est de 2 ans.

Votre investissement est réalisé à travers AMUNDI TRESO ISR - I, c'est à dire qu'il est investi en totalité et en permanence en parts "I" dudit fonds.

La performance de AMUNDI LABEL MONETAIRE - F peut être inférieure à celle du fonds AMUNDI TRESO ISR - I en raison notamment des frais propres au FCPE et pourra être inférieure à celle de l'EONIA capitalisé.

L'objectif de gestion est de préserver le capital investi et de vous offrir une performance égale à son indice de référence l'EONIA capitalisé, indice représentatif du taux monétaire de la zone euro, après prise en compte des frais courants.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion sélectionne, en euros ou en devises, des titres en combinant des critères financiers (liquidité, échéance, rentabilité et qualité) avec des critères dits extra-financiers qui permettent d'évaluer les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance des entreprises dans une optique ISR. Ces titres publics ou privés « de bonne qualité » présentent une notation court terme minimale de A2, F2 ou P2 selon les agences respectives Standard & Poor's, Fitch ou Moody's ou d'une notation interne équivalente de la société de gestion.

Les titres en devises sont couverts contre le risque de change.

Des instruments financiers à terme ou des acquisitions et cessions temporaires de titres peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus nets du fonds sont intégralement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque jour, les opérations de rachat sont exécutées de façon quotidienne.

Durée de placement recommandée : 1 semaine minimum

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

#### Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,  
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque du marché monétaire Euro sur lequel il est investi.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur de l'OPCVM.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour l'OPCVM non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
  - Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
  - Risque opérationnel : il représente le risque de défaillance dans les systèmes ou procédures mis en œuvre pour assurer le bon traitement des opérations.
  - L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.
- La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.



## Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation de l'OPCVM y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais uniques à la souscription et au rachat	
Frais d'entrée	2% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi (entrée) ou ne vous soit remboursé (sortie).	
Frais prélevés en cours d'exercice	
Frais courants	0,30% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

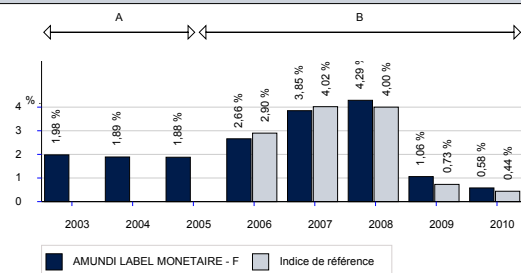
Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 31 décembre 2010. Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par l'OPCVM lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPCVM.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous référer à la rubrique « **frais et commission** » du prospectus de cet OPCVM, disponible sur simple demande auprès de la société de gestion.

## Performances passées



A : Durant cette période, l'OPCVM n'était pas géré selon un indicateur de référence  
B : Durant cette période, l'OPCVM est géré avec un indicateur de référence

Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le fonds.

Le fonds été créé le 7 mai 2002 et sa classe F le 7 mai 2002.

La devise de référence est l'euro (EUR).

## Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS BANK FRANCE.

Nom du teneur de compte : Teneur de comptes désigné par l'entreprise

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de titres de l'OPCVM peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès du commercialisateur de l'OPCVM.

Le conseil de surveillance est composé de représentants de porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du fonds. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le dernier prospectus complet et les derniers documents d'information périodique réglementaires de l'OPCVM maître et de l'OPCVM nourricier, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de la société de gestion. La valeur liquidative est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion et à l'adresse [www-amundi-ee.com](http://www-amundi-ee.com).

La responsabilité de Amundi ne peut être engagée pour la période pendant laquelle elle assure la gestion du FCPE, que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus de l'OPCVM.

Cet OPCVM est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 28 juillet 2011.

## Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

### AMUNDI LABEL DYNAMIQUE

**Code AMF : (C) 990000080759**

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi, société de Amundi Group  
FCPE non coordonné soumis au droit français

#### Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : Diversifié

En souscrivant à AMUNDI LABEL DYNAMIQUE, vous accédez à un univers large composé des marchés de taux et d'actions, constitué en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

L'objectif est de réaliser une performance supérieure à celle de son indicateur de référence (dividendes et coupons réinvestis), après prise en compte des frais courants : 75% DJ Euro Stoxx 50 et 25% EuroMTS Global.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion tire parti conjointement de trois axes clés de sources de valeurs ajoutées : gestion active de l'allocation d'actifs, sélection financière et extra-financière des titres et mise en place de stratégies dites « diversifiantes ». Le fonds est exposé entre 10 et 40% de l'actif en produits de taux au travers d'obligations et titres de créance d'émetteurs publics et/ou privés ainsi qu'entre 60 et 90% de l'actif en produits actions. La zone géographique prépondérante est la zone euro. Des instruments financiers à terme ou des acquisitions et cessions temporaires de titres peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus nets du fonds sont intégralement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque jour, les opérations de rachat sont exécutées de façon quotidienne, selon les modalités décrites dans le règlement de l'OPCVM.

Recommandation : ce fonds pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant 5 ans.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

#### Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,  
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce fonds reflète le risque de son allocation majoritairement exposée au marché actions.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur de l'OPCVM.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour l'OPCVM non pris en compte dans l'indicateur sont :

■ Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.

■ Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.

■ Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.

■ L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

## Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation de l'OPCVM y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

### Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement

Frais d'entrée	2%
Frais de sortie	Néant

Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi (entrée) ou ne vous soit remboursé (sortie). Dans certains cas l'investisseur peut payer moins. Il pourra obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte la communication du taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.

### Frais prélevés par le fonds sur une année

Frais courants	0,60% de l'actif net moyen
----------------	----------------------------

### Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances

Commission de performance	Néant
---------------------------	-------

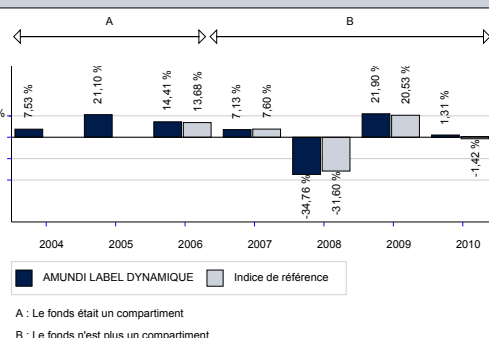
Pour plus d'information sur les frais de cet OPCVM, veuillez vous reporter aux rubriques des frais du règlement, disponible à l'adresse [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com).

Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 31 décembre 2010. Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par l'OPCVM lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPCVM.

## Performances passées



Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le fonds.

Le fonds a été créé le 7 mai 2002.

La devise de référence est l'euro (EUR).

## Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS BANK FRANCE.

Nom du teneur de compte : Teneur de compte désigné par l'Entreprise

Forme juridique de l'OPCVM : multi-entreprises

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de titres de l'OPCVM peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès du commercialisateur de l'OPCVM.

Le conseil de surveillance est composé de représentants de porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du fonds. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le dernier règlement ainsi que les documents d'information périodique réglementaires de l'OPCVM ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de la société de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion, sur son site Internet [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com).

La responsabilité de Amundi ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus de l'OPCVM.

Cet OPCVM est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 16 décembre 2011.

# NOTICE D'INFORMATION

du Compartiment

## « IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE »

N° de code AMF: 990000080929

du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « IMPACT ISR »

Nourricier  
Compartiment

☐ oui ☒ non  
☒ oui ☐ non

### Orientation de gestion :

Le compartiment « IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE » est classé dans la catégorie FCPE « Diversifié ».

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

#### Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce compartiment a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indicateur de référence	Allocation théorique
<b>Actions</b>		<b>25%</b>
Europe	MSCI Europe DNR	25%
<b>Obligations</b>		<b>35%</b>
Zone euro	Barclays Euro Aggregate	35%
<b>Monétaire</b>		<b>35% (30-35%)</b>
Zone Euro	Eonia	35% (30-35%)
<b>Solidaire</b>		<b>5% (5-10%)</b>

NB :

☐ **L'indice MSCI Europe DNR (dividendes nets réinvestis)** est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés – à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet [www.msicibarra.com](http://www.msicibarra.com).

☐ **L'indice Barclays Euro Aggregate** est défini, calculé en euro et publié par la banque Barclays Capital. Il est représentatif des emprunts obligataires à taux fixe, libellés en euro, émis par les états de la zone Euro et des émetteurs des secteurs public et privé notés au minimum BBB-/Baa3 et ayant une durée résiduelle d'un an minimum.

Il est disponible sur le site : <https://ecommerce.barcap.com/indices/index.dxml>.

☐ **L'EONIA (Euro Overnight Index Average)** est le taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque Centrale Européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site internet [www.euribor.org](http://www.euribor.org).

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- ☐ une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- ☐ une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- ☐ un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/ risque.

Le rendement des titres solidaires pourra s'avérer inférieur à celui du marché monétaire.

#### Profil de risque :

La performance du compartiment dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le compartiment est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions** : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque actions important.

- **Risque de taux** : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le compartiment est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de taux important.

- **Risque de change** : Le compartiment est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du compartiment, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment peut être soumis à un risque de change maximum de 70% de l'actif.

- **Risque de crédit** : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de crédit important.

- **Risque de liquidité** : Ce risque est lié à la nature des titres non cotés de structures solidaires. Ce risque de liquidité présent dans le compartiment existe essentiellement du fait de la difficulté à vendre les titres non cotés à l'actif du compartiment dans des conditions optimales, en raison de l'absence d'un marché actif et de la nature des émetteurs solidaires, qui n'ont pas vocation à racheter leurs titres avant l'échéance. La matérialisation de ce risque impactera négativement la valeur liquidative du compartiment. En raison de l'investissement en titres solidaires, le risque de liquidité est important sur cette partie du portefeuille (entre 5% et 10% de l'actif du FCPE).

- **Risque de valorisation** : Ce risque est lié à la nature des titres non cotés de structures solidaires. Ce risque de valorisation présent dans le compartiment existe essentiellement du fait de la souscription puis de la valorisation des titres solidaires à l'actif du compartiment en l'absence de cotations et de références de marchés permettant de les encadrer précisément. La matérialisation de ce risque peut impacter négativement la valeur liquidative du compartiment. En raison de l'investissement en titres solidaires, le risque de valorisation est important sur cette partie du portefeuille (entre 5% et 10% de l'actif du FCPE).

#### **Durée de placement recommandée :**

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

#### **Composition de l'OPCVM :**

Le compartiment « IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE » est dit « solidaire » puisque son actif est composé, pour une part, comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1er – 1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des Fonds Communs de Placement à risques, visés à l'article L. 214-36 du Code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 3332-17-1 du Code du travail et pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé, de parts d'OPCVM investis dans ces mêmes valeurs et, à titre accessoire, de liquidités.

Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux.

Dans ce cadre, le compartiment sera exposé entre 15% minimum et 35% maximum en actions et/ou OPCVM actions.

La zone géographique prépondérante est l'EUROPE (zone euro et hors zone euro).

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Les titres sont sélectionnés en fonction de critères financiers et extra financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 55% minimum et 75% maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM.

Plus précisément, ce solde pourra être exposé:

- entre 20% minimum et 50% maximum en produits obligataires de la zone Euro, directement ou via des OPCVM classés "Obligations et autres titres de créances libellés en euro",

Cette poche se compose de produits de taux, obligations à taux fixes, variables, indexés, et/ou convertibles en actions répondant aux critères « Investissement Socialement Responsable » (ISR) déterminés par l'équipe de Recherche Extra-Financière et Crédit de Natixis Asset Management ; elle est gérée à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10.

Cette poche obligataire sera principalement investie en titres émis par des Etats ou assimilés et en titres émis par des émetteurs privés respectant une notation minimale de BBB- ou équivalents.

- ainsi qu'entre 15% minimum et 65% maximum en produits monétaires de la zone Euro (titres de créance, dépôts, contrats de cession ou d'acquisition temporaire,...), directement ou via des OPCVM classés "Monétaire euro".

Le compartiment pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

**Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion :** oui

Le compartiment peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le compartiment peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

**Marchés:** Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

**Instruments utilisés:** options, warrants, futures et bons de souscription.

**✓ MODALITES DE SOUSCRIPTION ET DE RACHAT :**

- **Commission de souscription à l'entrée :** au plus égale à 1% de du montant du versement - à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

**✓ FRAIS :**

- **Les frais de fonctionnement et de gestion :** 0,30 % (TTC) maximum l'an - à la charge du compartiment de l'actif net du compartiment, soit :
  - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15% l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes);
  - une commission de gestion financière de 0,15% l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- **Commission de sur-performance :** - néant
- **Les frais de transaction :**
  - **Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres** effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du compartiment.
  - **Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :** - néant.
- **Les frais indirects :**
  - Commissions de gestion indirectes:** 2,10% (TTC) maximum l'an - à la charge du compartiment.

**✓ Valeur de la part à la constitution du fonds :** 15 euros

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 Juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : 31 janvier 2011

**La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.**

# NOTICE D'INFORMATION

du Compartiment

## « IMPACT ISR EQUILIBRE »

N° de code AMF : 990000080899

du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « IMPACT ISR »

Nourricier  
Compartiment

☐ oui ☒ non  
☒ oui ☐ non

### Orientation de gestion du Fonds :

Le Compartiment « IMPACT ISR EQUILIBRE » est classé dans la catégorie FCPE « diversifié ».

A ce titre, le Compartiment gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

### Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi, dans les mêmes proportions, en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce Compartiment a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indicateur de référence	Allocation théorique
<b>Actions</b>		<b>50%</b>
Europe	MSCI Europe DNR	50%
<b>Obligations</b>		<b>50%</b>
Zone euro	Barclays Euro Aggregate	50%

NB :

☐ L'indice MSCI Europe DNR (dividendes nets réinvestis) est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés – à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet [www.mscibarra.com](http://www.mscibarra.com).

☐ L'indice Barclays Euro Aggregate est défini, calculé en euro et publié par la banque Barclays Capital. Il est représentatif des emprunts obligataires à taux fixe, libellés en euro, émis par les états de la zone Euro et des émetteurs des secteurs public et privé notés au minimum BBB-/Baa3 et ayant une durée résiduelle d'un an minimum.

Il est disponible sur le site : <https://ecommerce.barcap.com/indices/index.dxml>.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- ☐ une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- ☐ une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- ☐ un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/ risque.

### Profil de risque :

La performance du Compartiment dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions** : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le Compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le Compartiment est soumis à un risque actions important.

- **Risque de taux** : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le Compartiment est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le Compartiment est soumis à un risque de taux important.

- **Risque de change** : Le Compartiment est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du Compartiment, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le Compartiment peut être soumis à un risque de change maximum de 70% de l'actif

- **Risque de crédit** : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le Compartiment est soumis à un risque de crédit important.

#### **Durée de placement recommandée :**

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

#### **Composition de l'OPCVM :**

Le compartiment sera exposé entre 40% minimum et 60% maximum en actions et/ou OPCVM actions.

La zone géographique prépondérante est l'EUROPE (zone euro et hors zone euro).

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Les titres sont sélectionnés en fonction de critères financiers et extra financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 40% minimum et 60% maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaires et/ou obligataires.

Le portefeuille se compose de produits de taux obligations à taux fixes, variables, indexés, et/ou convertibles en actions répondant aux critères « Investissement Socialement Responsable » (ISR) déterminés par l'équipe de Recherche Extra-Financière et Crédit de Natixis Asset Management.

En ce qui concerne l'allocation des différents types de taux susvisés, il n'existe pas de clé de répartition prédéterminée. L'allocation dépend essentiellement de facteurs macroéconomiques et de facteurs techniques, tout en veillant à une diversification minimale des risques sous-jacents (taux, inflation, pente de la courbe, spreads de crédit, ...). La poche obligataire du FCPE est gérée à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10.

Cette poche obligataire sera principalement investie en titres émis par des Etats ou assimilés et en titres émis par des émetteurs privés respectant une notation minimale de BBB- ou équivalents.

Le compartiment pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

#### **Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion :** oui

Le Compartiment peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le Compartiment peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

**Marchés:** Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

**Instruments utilisés:** options, warrants, futures et bons de souscription.

#### **✓ MODALITES DE SOUSCRIPTION ET DE RACHAT :**

- **Commission de souscription à l'entrée** : au plus égale à 1% de du montant du versement - à la charge de l'Entreprise ou du porteur de de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

#### **✓ FRAIS :**

- **Les frais de fonctionnement et de gestion** : 0,35 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Compartiment, soit :
  - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15% l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes);
  - une commission de gestion financière de 0,20% l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- **Commission de sur-performance** : - néant
- **Les frais de transaction** :
- **Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres** effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du



remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Compartiment.

- **Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :**
  - actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération ;
  - obligations : 0,04%.

- Les frais indirects :

**Commission de souscription indirecte:**

- néant.

**Commission de rachat indirecte:**

- néant.

**Commissions de gestion indirectes:** 2,10% (TTC) maximum l'an  
de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent

- à la charge du Compartiment.

✓ **Valeur de la part à la constitution du fonds :** 15 euros

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 Juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 31 janvier 2011

**La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.**

# NOTICE D'INFORMATION

## du Compartiment

### « AVENIR EQUILIBRE »

#### Du FCPE « AVENIR »

Part I - N° de code AMF : 990000063709

Part I2 - N° de code AMF : 990000108289

Le compartiment est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

#### Orientation de gestion du compartiment :

Le compartiment « AVENIR EQUILIBRE » est classé dans la catégorie FCPE « Diversifié ».

A ce titre, le compartiment gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

#### Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi, dans les mêmes proportions, en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux de la zone euro, ce compartiment a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indicateur de référence	Allocation théorique
<b>Actions</b>		<b>50%</b>
Europe	EuroStoxx 600 DNR	25%
Etats-Unis	Standard & Poor's 500 DNR	17,5%
Asie	MSCI AC Asia Pacific DNR	7,5%
<b>Obligations</b>		<b>50%</b>
Zone euro	Euro MTS 3/5 ans	50%

NB :

- l'indice *EuroStoxx 600 DNR (Dividendes Nets Réinvestis)* est constitué des 600 principales valeurs européennes. Il est publié par Stoxx et disponible sur le site internet [www.stoxx.com](http://www.stoxx.com)
- l'indice *Standard & Poor's 500 DNR (Dividendes Nets Réinvestis)* est un indice composé des 500 principales sociétés américaines de grande capitalisation. Il est publié par Standard and Poors et disponible sur le site internet [www.standardandpoors.com](http://www.standardandpoors.com)
- l'indice *MSCI AC Asia Pacific DNR (Dividendes Nets Réinvestis)* est un indice composé de valeurs des marchés asiatiques et pacifiques en USD. Il est publié par MSCI et disponible sur le site internet [www.mscibarra.com](http://www.mscibarra.com)
- l'indice *Euro MTS 3/5 ans* est un indice obligataire qui mesure la performance du marché des emprunts d'Etat de la zone euro dont la maturité résiduelle est comprise entre 3 et 5 ans. Cet indice est publié par MTS Group et disponible sur le site internet [www.euromtsindex.com](http://www.euromtsindex.com)

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrite dans le règlement.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/ risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

#### Profil de risque :

La performance du compartiment dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le compartiment est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions** : Le compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des indices boursiers européens. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque actions important.

- **Risque de taux** : Le compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de taux important.

- **Risque de crédit** : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de crédit modéré.

- **Risque de change** : Le compartiment est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du compartiment, l'euro. Ce

risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de change maximum de 40 % de l'actif.

#### **Durée de placement recommandée :**

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité.

#### **Composition du compartiment :**

Dans ce cadre, le compartiment sera exposé entre 40 % minimum et 60 % maximum en actions et/ou OPCVM actions. Les zones prépondérantes sont l'Europe, les Etats-Unis et l'Asie.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 40 % minimum et 60 % maximum, en produits de taux des marchés des pays de la zone Euro, directement ou par le biais d'OPCVM.

Le portefeuille est composé de produits de taux : obligations à taux fixes, variables, indexés et/ou convertibles.

En ce qui concerne l'allocation des différents types de taux susvisés, il n'existe pas de clé de répartition prédéterminée. L'allocation dépend essentiellement de facteurs macroéconomiques et de facteurs techniques, tout en veillant à une diversification minimale des risques sous-jacents (taux, inflation, pente de la courbe, spreads de crédit,...). La poche obligataire du compartiment est gérée à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10. Cette poche obligataire sera principalement investie en titres émis par des Etats ou assimilés et en titres émis par des émetteurs privés respectant une notation minimale de BBB- ou équivalents.

Le compartiment pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

#### **Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection et/ou d'exposition du portefeuille en vue de réalisation de l'objectif de gestion :** oui.

Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés, organisés ou de gré-à-gré, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir ou d'exposer le portefeuille, dans la limite d'engagement d'une fois l'actif net du Fonds.

Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants, les bons de souscription ainsi que les EMTN, BMTN et obligations convertibles, dans la limite de 10% de l'actif net du Fonds.

Marchés réglementés, organisés ou de gré-à-gré, français ou étrangers.

Instruments utilisés : futures, change à terme, options, warrants, bons de souscription, EMTN, BMTN et Obligations convertibles.

### **Modalités de souscription et de rachat/informations relatives aux commissions et frais**

#### **✓ Apports et retraits :**

- en numéraire

#### **✓ Mode d'exécution :**

- prochaine valeur liquidative

#### **✓ Commission de souscription à l'entrée :** au plus égale à 1% du montant du versement

- à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

#### **✓ Commission de rachat à la sortie :**

-néant

#### **✓ Commission d'arbitrage :**

- convention par entreprise

#### **✓ Frais de fonctionnement et de gestion de la part I du compartiment :**

	Frais facturés au FCPE	Assiette	Taux barème	Prise en charge Compartiment/Entreprise
1	Frais de gestion Frais de gestion externes à la société de gestion de portefeuille (CAC, dépositaire, distribution, avocats)	Actif net	0,31% maximum (TTC)	Compartiment
2	Frais indirects maximum (commissions et frais de gestion)	Partie de l'actif net du compartiment investie en parts ou actions d'OPCVM	2% (TTC) maximum	Compartiment
3	Commissions de mouvement	Actif net	- actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération, - obligations : 0,04%, - OPCVM : 0,30% maximum hors OPCVM gérés par NAM ou une société du groupe NATIXIS.	Compartiment
4	Commission de surperformance	Néant	Néant	Néant

Les frais de fonctionnement et de gestion sont perçus mensuellement. Les différents postes constituant les frais de fonctionnement et de gestion sont calculés et provisionnés lors de l'établissement de chaque valeur liquidative.

NATIXIS ASSET MANAGEMENT n'ayant pas opté pour le régime de la TVA, les commissions de gestion administrative et comptable, et de gestion financière n'y sont pas actuellement assujetties.

Il n'est pas prélevé de commissions de souscription et de rachat indirectes.

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le compartiment, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du compartiment.

✓ **Frais de fonctionnement et de gestion de la part I2 du compartiment :**

	Frais facturés au FCPE	Assiette	Taux barème	Prise en charge Compartiment/Entreprise
1	Frais de gestion	Actif net	0,31% maximum (TTC)	Entreprise
	Frais de gestion externes à la société de gestion de portefeuille (CAC, dépositaire, distribution, avocats)			
2	Frais indirects maximum (commissions et frais de gestion)	Partie de l'actif net du compartiment investie en parts ou actions d'OPCVM	2% (TTC) maximum	Compartiment
3	Commissions de mouvement	Actif net	- actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération, - obligations : 0,04%, - OPCVM : 0,30% maximum hors OPCVM gérés par NAM ou une société du groupe NATIXIS.	Compartiment
4	Commission de surperformance	Néant	Néant	Néant

Les frais de fonctionnement et de gestion sont perçus mensuellement. Les différents postes constituant les frais de fonctionnement et de gestion sont calculés et provisionnés lors de l'établissement de chaque valeur liquidative.

NATIXIS ASSET MANAGEMENT n'ayant pas opté pour le régime de la TVA, les commissions de gestion administrative et comptable, et de gestion financière n'y sont pas actuellement assujetties.

Il n'est pas prélevé de commissions de souscription et de rachat indirectes.

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le compartiment, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du compartiment.

✓ **Affectation des revenus du compartiment :** - réinvestissement dans le compartiment

✓ **Frais de tenue de compte conservation :** - conformément aux accords en vigueur

✓ **Délai d'indisponibilité :** - conformément aux accords en vigueur

✓ **Disponibilité des parts :** - conformément aux accords en vigueur

✓ **Valeur de la part I à la constitution du FCPE : 15,24 euros**

✓ **Valeur de la part I à la constitution du compartiment : valeur liquidative du FCPE au moment de sa transformation en compartiment, le 1<sup>er</sup> décembre 2009.**

✓ **Valeur de la part I2 à sa création (20 janvier 2012) : 25 euros**

Ce compartiment a été agréé par l'AMF, le 27 Octobre 1995

Date de la dernière mise à jour de la notice : le 20 janvier 2012

**La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.**

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

---

AVENANT N° 1 DU 23 FÉVRIER 2012  
À L'ACCORD DE BRANCHE DU 13 JANVIER 2011 RELATIF À LA CRÉATION  
D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250819M  
IDCC : 573

---

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FENETEC ;

L'UNCGFL ;

La FGMEE ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFCPV ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FS CFDT ;

La CFE-CGC agricole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

Le troisième tiret de l'article 4 « Procédure de validation des accords », point « Saisine de la commission paritaire nationale de validation », paragraphe 2, de l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est complété comme suit :

« Cette information doit être adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives de salariés aux adresses déclarées suivantes :

- CFTC CSFV, fédération commerce, services et force de vente, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- FS CFDT, tour ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;
- FEC FO commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
- CGT, fédération commerce, distribution et services, rue de Paris, case 425, 93514 Montreuil Cedex ;
- FNECS CFE-CGC, commerce et services, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre Préfecture. »

### **Article 2**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

AVENANT N° 1 DU 23 FÉVRIER 2012

À LA CONVENTION

NOR : *ASET1250821M*

IDCC : 573

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FENETEC ;

L'UNCGFL ;

La FGMEE ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFCPV ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La CFE-CGC agricole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

### *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet d'améliorer la lisibilité et l'utilisation de la convention collective des commerces de gros n° 3044 en retranscrivant le texte existant à droit constant en intégrant les changements apportés par les accords conventionnels et les modifications législatives intervenues au fil du temps (code du travail recodifié, etc.).

Les dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes.

Cet avenant révisé certains articles de la convention collective listés dans l'article 2 du présent avenant.

Les autres dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros restent inchangées et demeurent en vigueur.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

## **Article 2**

### *Articles révisés*

Les articles de la convention collective des commerces de gros n° 3044 sont modifiés comme suit :

#### **Article 6**

##### *Adhésions ultérieures*

Dans le premier paragraphe, les mots « l'article L. 132-2 du code du travail » sont remplacés par les mots « l'article L. 2261-3 du code du travail ».

#### **Article 9**

##### *Extension*

Les mots « l'article L. 133-8 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail ».

#### **Article 10**

##### *Formalités de dépôt et de publicité*

Dans le premier paragraphe, les mots « à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (section commerce) » sont remplacés par les mots « à la DIRECCTE Ile-de-France (unité territoriale de Paris) ».

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, les mots « article L. 135-7 du code du travail » sont remplacés par les mots « article R. 2262-1 et suivants du code du travail ».

#### **Article 13**

##### *Exercice du droit syndical*

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe du *d*, les mots « l'article L. 412-11, 3<sup>e</sup> alinéa, du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-4 du code du travail ».

Dans le 4<sup>e</sup> paragraphe du *d*, les mots « l'article L. 412-12 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-5 du code du travail ».

Dans le 6<sup>e</sup> paragraphe du *d*, les mots « l'article L. 412-20, alinéa 4, du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-16 du code du travail ».



## Article 20

### *Modalités de vote*

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, les mots « l'article L. 423-14 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2314-24 du code du travail ».

## Article 26

### *Composition du comité*

Les mots « l'article L. 433-10 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2324-22 du code du travail ».

## Article 30

### *Commissions*

Les mots « l'article L. 434-7 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2325-22, L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail ».

## Article 33

### *Embauchage. – Période d'essai*

Le point 1 « Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'œuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct » est supprimé.

Le point 3 « Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite » est supprimé.

Les points 2 à 10 sont renumérotés en conséquence.

Dans le point 3 nouveau, les mots « à celui établi sur la base de 39 heures hebdomadaires (ou 169 heures par mois) » sont remplacés par « à la durée légale de 151,67 heures par mois ou 35 heures hebdomadaires ».

Dans le point 4 nouveau, 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots :

- « 1 mois pour les employés et ouvriers » sont remplacés par « 2 mois pour les employés et ouvriers » ;
- « 2 mois pour techniciens, les agents de maîtrise et assimilés » sont remplacés par « 3 mois pour techniciens, les agents de maîtrise » ;
- « 3 mois pour les ingénieurs et cadres » sont remplacés par « 4 mois pour les ingénieurs et cadres ».

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe du point 4 nouveau, les mots « préavis ni » sont supprimés.

Un paragraphe 3 est ajouté au point 4 nouveau comme suit :

« Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Le point 8 « Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum 1 semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, 15 jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, 1 mois pour les cadres », est supprimé.

Le point 10 « A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire » est supprimé.

#### Article 34

##### *Modification du contrat de travail*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots « de 8 jours et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit » sont remplacés par :

- « – de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;
- de 1 mois dans le cas d'un motif économique ;

Ces délais commencent à courir à compter de la réception de la proposition écrite. »

Dans le 3<sup>e</sup> paragraphe, les mots « une classification supérieure, le changement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra notification à l'intéressé » sont remplacés par « de classification, sa formalisation par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire ».

#### Article 35

##### *Rupture du contrat de travail. – Préavis*

Dans les points 4 et 5, les mots « délai-congé » sont remplacés par « préavis ».

#### Article 37

##### *Indemnités de licenciement*

Le 1<sup>er</sup> paragraphe est supprimé et remplacé par :

« Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir de 1 an de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans. »

#### Article 38

##### *Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots « la loi du 3 janvier 1975 sur le licenciement économique et les accords sur la sécurité de l'emploi » sont remplacés par « les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail ».

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, le mot « plan social » est remplacé par « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Dans le 3<sup>e</sup> paragraphe, les mots « les services de la main-d'œuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

Dans le 5<sup>e</sup> paragraphe, les mots « de 15 jours » sont remplacés par « de 1 mois ».

Dans le 10<sup>e</sup> paragraphe, les mots « les services de la main-d'œuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

#### Article 39

##### *Certificat de travail*

Il est ajouté un 5<sup>e</sup> tiret comme suit :

- « – les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2<sup>o</sup> de l'article L. 6323-18 du code du travail. »

#### Article 40

« Appel sous les drapeaux. – Périodes militaires » est remplacé par « Obligations militaires ».

Le point 1 est supprimé.

#### Article 41

##### *Départ et mise à la retraite*

Le point 1 est supprimé et remplacé comme suit :

« 1. Le départ ou la mise à la retraite s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci. »

Le c est remplacé par un 3 : « Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale du licenciement. »

#### Article 43

##### *Durée légale*

L'article 43 est supprimé et remplacé par :

« La durée légale du travail effectif est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L. 3121-10 du code du travail) visant les différentes catégories de salariés. »

#### Article 44

##### *Durée du travail*

Le point 1 « 1. A compter du 1<sup>er</sup> décembre 1983, la durée du travail est fixée à 39 heures » est supprimé et remplacé par le titre « 1. Durées du travail ».

Il est ajouté un point 1.1. nouveau : « Durée quotidienne », qui reprend les dispositions de l'article 1.4.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 et de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Il est ajouté un point 1.2 nouveau : « Répartition du temps de travail sur la semaine », qui reprend les dispositions de l'article 1.6 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 avec la modification suivante : « l'article L. 212-2, alinéa 3, du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-47 du code du travail ».

Les dispositions du point 2 « Heures supplémentaires » sont supprimées.

Il est ajouté un point 2.1 nouveau : « Contingent d'heures supplémentaires », qui reprend les dispositions de l'article 1.7 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 modifié par l'accord du 13 avril 2006 portant avenant à l'accord de classification du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le temps de travail et la garantie d'ancienneté.

Il est ajouté un point 2.2 nouveau : « Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent », qui reprend les dispositions de l'article 1.8 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 avec la modification suivante : « l'article L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « l'article L. 3121-24 du code du travail ».

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe du point 3 « Mesures d'assouplissement », les mots « sous réserve de respecter les dispositions du paragraphe 6 » sont supprimés.

Il est ajouté au point 3 un paragraphe comme suit :

« Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération. »

Les dispositions du point 3.1 « Modulation » sont remplacées par les dispositions de l'article 2.1 « Modulation du temps de travail » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 et par les dispositions de l'article 4 « Modulation du temps de travail » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Dans le sous-titre « Définition » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « dans les conditions de l'article L. 212-8 du code du travail » sont remplacés par « dans les conditions définies dans le code du travail ».

Dans le sous-titre « Décompte et paiement des heures supplémentaires » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « à l'article L. 212-5 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ».

Dans le sous-titre « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « à 120 heures » sont remplacés par « conformément à l'article 2.1 nouveau ».

Les dispositions du point 3.2 « Horaires décalés. – Travail par roulement » sont complétées par les dispositions de l'article 3 « Travail par cycle » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Dans le paragraphe 3 de l'article 3 de l'avenant secteur alimentaire, les mots « à l'article L. 212-7-1 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail ».

Il est ajouté un point 3.3 nouveau : « Conventions de forfait annuelles », qui reprend les dispositions de l'article 2.3 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, modifié par les dispositions de l'article 2 relatives à la « Convention de forfait annuelle en jours » de l'accord du 13 avril 2006 portant avenant à l'accord de classification du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le temps de travail et la garantie d'ancienneté.

Dans le B de l'article relatif à la « Convention de forfait annuelle en heures », les mots « Sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la loi du 19 janvier 2000 » sont supprimés.

Dans le 2<sup>e</sup> tiret, les mots « 1 780 heures en 2002 puis 1 770 heures en 2003 puis » et « à partir de 2004 » sont supprimés.

Il est ajouté un point 3.4 nouveau : « Compte épargne-temps », qui reprend les dispositions de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Objet » de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail » sont remplacés par les mots « dans les conditions du code du travail ».

Dans le sous-titre « Alimentation du compte épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, 3<sup>e</sup> tiret, les mots « l'article L. 212-5 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ».

Dans le sous-titre « Alimentation du compte épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, 4<sup>e</sup> tiret, les mots « dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail » sont remplacés par « dans les conditions fixées par le code du travail ».

Il est ajouté un point 3.5 nouveau : « Réduction du temps de travail sous forme de repos », qui reprend les dispositions de l'article 2.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001.

Le titre du point 4 « Repos hebdomadaire » est modifié comme suit : « Repos ». Les dispositions du point 4 sont supprimées.

Il est ajouté un point 4.1 nouveau : « Repos quotidien », qui reprend les dispositions de l'article 2 « Repos quotidien » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Il est ajouté un point 4.2 nouveau : « Repos hebdomadaire » comme suit :

« Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires, dans la limite de deux par an.

Dans le secteur alimentaire, le repos hebdomadaire est de 1 jour et demi, soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, plus une demi-journée dans la semaine ou une journée entière toutes les 2 semaines. »

Les dispositions du point 6 « Travail à temps partiel » sont supprimées et remplacées par les dispositions de l'article 2.5 « Garanties accordées aux salariés à temps partiel » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Garanties accordées aux salariés à temps partiel » de l'article 2.5 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « l'article L. 212-4-5 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-8 du code du travail ».

#### Article 48

##### *Absences pour maladie ou accident*

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe du 1, les mots : « Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention » sont remplacés par : « Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention. »

Le point 2 « Nécessité de remplacement définitif » est supprimé.

#### Article 51

##### *Congés payés*

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par « de 10 jours ».

#### Article 52

##### *Congés exceptionnels*

Le 3<sup>e</sup> tiret « Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours » est remplacé par « Décès du conjoint, du pacsé, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours ».

Le 8<sup>e</sup> tiret « Présélection militaire : 3 jours » est remplacé par « Appel de préparation à la défense nationale : 1 jour ».

Un nouveau tiret est ajouté comme suit :

« – naissance, adoption d'un enfant : 3 jours. »

#### Article 53

##### *Maladie*

Dans le point 1, 3<sup>e</sup> tiret, le mot « 11<sup>e</sup> » est remplacé par « 8<sup>e</sup> ».

Le 1<sup>er</sup> paragraphe du point 2 :

« Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

– de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- pendant 20 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s’il avait continué à travailler ;
- pendant les 20 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération ;
- après 3 ans d’ancienneté :
  - pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s’il avait continué à travailler ;
  - pendant les 30 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération »,

est supprimé et remplacé par :

« Le montant de l’indemnité est calculé comme suit :

A partir de 1 an d’ancienneté :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s’il avait continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération. »

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe du point 2, les mots « 3 années » sont remplacés par « 1 année ».

#### Article 54

##### *Maternité*

Dans le point 1 « Période précédant le congé maternité », il est ajouté la phrase suivante :

« Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s’organiseront pour bénéficier d’une mesure équivalente dans le cadre de l’organisation de leur travail. »

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe du point 2, les mots « indemnisé à 90 % par la sécurité sociale » sont supprimés.

#### Article 57 bis

##### *Formation des membres du CHSCT*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots « l’article L. 236-10 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-16 du code du travail ».

#### Article 58

##### *Matériel de protection*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots « pour assurer la sécurité des travailleurs » sont remplacés par « pour assurer, de manière collective, la sécurité des salariés ».

#### Article 59

##### *Installations sanitaires*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe sont ajoutés après « vestiaires » les mots suivants : « (hommes/femmes) ».

#### Article 63

##### *Formation professionnelle*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe est ajouté « notamment » avant « assurée soit par l’apprentissage ».

### CLASSIFICATIONS

*(Accord du 5 mai 1992 modifié par l’accord du 14 décembre 2010)*

Dans le point 3 du II « Description du système », il est ajouté un 4<sup>e</sup> tiret : « – technique : entretien, installation, réparation, contrôle technique ».

Dans le point B « Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) », au 1<sup>er</sup> paragraphe du a, les mots : « (cf. nota) » sont supprimés.

Le dernier paragraphe du B « Nota. – A titre transitoire, en raison des contraintes techniques et financières liées à la mise en place de la nouvelle classification, la majoration applicable en 1993 sera de 1 % » est supprimé.

L'ensemble du titre V « Mise en application » est supprimé.

#### AVENANT I. – CADRES

##### Article 3

###### *Durée du travail*

Les premier et deuxième alinéas de l'article 3 sont supprimés.

##### Article 4

###### *Indemnité de licenciement*

Le *a* de l'article 4 :

« *a*) Cadre ayant de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois », est supprimé et remplacé par :

« *a*) Cadre ayant de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 2/10 de mois par année de présence ; ».

Le 2<sup>e</sup> paragraphe du *b* de l'article 4 :

« sans pouvoir dépasser un maximum de 12 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois »,

est supprimé et remplacé par :

« Le calcul est effectué sur la base du 12<sup>e</sup> de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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*. L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois. »

#### AVENANT II. – AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS

Le titre de l'avenant II est modifié comme suit : « Agents de maîtrise et techniciens ».

##### Secteur alimentaire

##### Article 4

###### *Indemnité de licenciement*

L'article 4 de l'avenant II « secteur alimentaire » est supprimé et remplacé par :

« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.



Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

#### Article 5

##### *Départ en retraite*

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Le 4<sup>e</sup> paragraphe de l'article 5 : « Agent de maîtrise ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois » est supprimé et remplacé par :

« Agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. »

Dans le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 5, les termes « l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

#### Article 6

##### *Maladie*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 6, le terme « 11<sup>e</sup> » est supprimé et remplacé par « 8<sup>e</sup> ».

Dans le dernier alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

#### Secteur non alimentaire

#### Article 4

##### *Indemnité de licenciement*

L'article 4 de l'avenant II « secteur non alimentaire » est supprimé et remplacé par :

« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.

Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

#### Article 5

##### *Départ en retraite*

Dans le premier alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Au 1<sup>er</sup> tiret de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise ».

Au 2<sup>e</sup> tiret de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise » dans la première et dans la deuxième phrase.

Dans le dernier alinéa de l'article 5, les termes « de l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».



## Article 6

### *Maladie*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 6, le terme « 11<sup>e</sup> » est supprimé et remplacé par « 8<sup>e</sup> ».

Dans le dernier alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

## AVENANT III. – REPRÉSENTANTS

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots « 29 *k* et suivants du livre I<sup>er</sup> du code de travail » sont remplacés par les mots « L. 7311-1 et suivants du code de travail ».

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, les mots « par la loi du 18 juillet 1937, modifiée par la loi du 7 mars 1957 (art. 29 *k* et suivants du livre I<sup>er</sup> du code de travail) » sont remplacés par les mots « les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail ».

## AVENANT IV. – PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE

### Article 2

#### *Période d'essai*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».

Le 2<sup>e</sup> paragraphe :

« Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins 5 jours à l'avance »,

est supprimé.

Dans le 3<sup>e</sup> paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».

Il est ajouté un 4<sup>e</sup> paragraphe comme suit :

« Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

### Article 5

#### *Responsabilité des personnels de vente et de livraison*

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe, il est ajouté le mot « responsables » après les mots « En cas de vol, les personnels ».

Dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, les mots « sera considéré comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire pour l'entreprise un véhicule de plus de 3,5 tonnes » sont supprimés et remplacés par « dans l'entreprise, leur supérieur hiérarchique ».

Article 6

*Période d'essai*

L'article 6 de l'avenant particulier « Produits surgelés, congelés et glaces » est supprimé et remplacé par :

« Conformément à l'article 33, alinéa 7, de la convention collective nationale de commerces de gros, il est convenu que la période d'essai du personnel est de :

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

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renouveler cette période pour une durée identique.

L'accord doit être constaté par écrit.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 3

*Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3368

**Accords professionnels**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

---

AVENANT N° 2 DU 4 MAI 2012  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE  
COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I)  
NOR : ASET1250818M

**PRÉAMBULE**

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I de branche) conclu le 11 décembre 2008 avec les dispositions issues de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets d'application n° 2011-1449 et n° 2011-1450 du 7 novembre 2011.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- l'article 108 de la loi, qui ouvre la possibilité à un salarié de verser les sommes correspondant à 5 jours de congés non pris sur le plan d'épargne pour la retraite collectif, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise ;
- l'article 109 de la loi, qui prévoit de proposer au salarié une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers ;
- l'article 110 de la loi, qui impose une affectation automatique au plan d'épargne pour la retraite collectif mis en place dans l'entreprise d'une partie des droits à participation dus au bénéficiaire lorsque ce dernier n'a pas exprimé son choix de versement et/ou d'investissement.

Il a également pour objet de mettre en conformité l'accord précité avec la disposition relative à la date limite de versement de la participation issue de l'article 2 du décret n° 2009-350 pris en application de la loi n° 2008-1258 en faveur des revenus du travail.

Enfin, selon les dispositions de l'article 52 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et des démarches administratives, il est procédé à la correction d'une erreur de rédaction du code du travail relative au plafond de versement dans le PERCO.

En conséquence, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

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

L'article 4 de l'accord « Alimentation du PERCO-I » est rédigé comme suit :

- « Il est convenu que le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par :
- des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements au PERCO-I, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de comptes et conservateur de parts, figurant dans le bulletin d'adhésion.

Les salariés qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande et sans frais, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le teneur de comptes conservateur de parts du PERCO-I, dans le respect des dispositions légales ;

- des sommes issues de l'intéressement :

Le bénéficiaire peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement d'entreprise ou une partie de celle-ci soit versée au PERCO-I, dans un délai de 15 jours maximum à compter de la date de son versement (sous réserve des dispositions spécifiques pour le cas de l'intéressement de projet ou de supplément d'intéressement), après prélèvement de la CSG et de la CRDS. La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci versée dans le PERCO-I bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, chaque année, dans la limite de 50 % du plafond annuel de la sécurité <sup>(1)</sup> sociale, si elle est versée dans ce délai ;

- des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation, sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, dans le PERCO-I.

Le versement s'effectue avant le premier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée ;

- des sommes issues des droits à participation, détenues en compte courant bloqué (CCB) si elles sont transférées sur le PERCO-I dans les 2 mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité ;
- des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) ;
- des droits inscrits à un compte épargne-temps (sous réserve que l'accord CET le prévoit) :

Ces versements sont soumis à cotisations et contributions sociales et assujettis à l'impôt sur le revenu selon des modalités prévues par le code général des impôts ;

- des versements correspondants aux jours de repos non pris :

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, l'épargnant peut effectuer, à son initiative, des versements correspondant aux jours de repos non pris (RTT, jours conventionnels, congés payés au-delà de 24 jours ouvrables), dans la limite de 5 jours par an <sup>(2)</sup> ;

- des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale :

PEE, PEG, PEI, PERCO ou PERCO-I : dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions des plans concernés et à celles de l'article 5 du présent accord ;

- d'un versement initial d'amorçage de l'entreprise à la mise en place, dans les limites prévues par les textes en vigueur.

Plafond des versements volontaires :

Le total des versements volontaires annuels (y compris l'intéressement et, le cas échéant, en l'absence de CET dans l'entreprise, les versements correspondant aux jours de repos non pris) effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-I et dans un PEE, PEI et PEG ne peut excéder le quart :

- de sa rémunération annuelle s'il est salarié ;
- de sa pension de retraite annuelle ou de son allocation de préretraite s'il est retraité ou préretraité ;
- de son revenu professionnel annuel s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés ;

---

(1) Valeur annuelle pour 2012 : 36 372 €.

(2) En application de l'article L. 3334-8 du code du travail.

- du montant du plafond annuel de sécurité sociale s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année de versement et s'il est soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation, les sommes provenant des droits inscrits dans un compte épargne-temps, l'abondement et les sommes transférées au titre d'un autre plan d'épargne salariale n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versement. »

## **Article 2**

Le 8<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.1 « Abondement » est rédigé comme suit :

« L'employeur opère son choix en déterminant le taux et le plafond applicables à chaque type de versement (participation, intéressement, versements volontaires et versements correspondant aux jours de repos non pris) parmi les options suivantes : »

## **Article 3**

L'article 8 « Modalités de placement et arbitrage » est rédigé comme suit :

### **« 8.1. Modes de gestion choisis par l'épargnant**

Les modalités pratiques de choix de placements sont définies par le teneur de comptes et conservateur de parts du PERCO-I dans le respect des dispositions légales.

Le bénéficiaire choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

#### **Gestion libre**

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire choisit l'affectation de ses sommes investies et peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

#### **Gestion pilotée**

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocations automatisées des avoirs.

Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur des comptes d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Le profil d'allocations ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation détaillée en annexe de l'accord.

La gestion pilotée est l'option d'allocation de l'épargne répondant, dans le cadre du présent règlement, aux dispositions de l'article R. 3334-1-2 du code du travail.

Les adhérents au PERCO-I pourront opter entre deux grilles de gestion pilotée (voir annexe).

En l'absence de choix de l'épargnant, les sommes sont affectées sur le fonds monétaire dans le cadre de la gestion libre.

### **8.2. Affectation par défaut de la participation**

A défaut de réponse du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits à participation et conformément aux modalités d'affectation au PERCO-I fixées, le cas échéant, par l'accord de participation, les sommes concernées seront investies comme suit :

- si le bénéficiaire a opté pour le mécanisme de gestion pilotée visé à l'article 8.1 ci-dessus, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite ;

- si le bénéficiaire n’a pas opté pour le mécanisme de gestion pilotée visé à l’article 8.1 ci-dessus ou s’il n’a jamais effectué de versement dans le PERCO-I, les sommes concernées seront investies en gestion libre dans le FCPE Impact ISR Monétaire. »

#### **Article 4**

Avant le dernier alinéa de l’article 11 « Information des bénéficiaires », il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

En application des dispositions des articles R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du code du travail, l’épargnant ayant atteint l’âge de 45 ans sera informé chaque année de l’option d’allocation qui lui permet de réduire progressivement les risques financiers pesant sur les actifs qu’il détient dans le plan.

#### **Article 5**

A l’article 14 « Déblocage anticipé », le troisième alinéa est complété par la phrase :

« Il appartient à ceux-ci de demander la liquidation <sup>(4)</sup> des avoirs. »

Il est inséré une note de bas de page ainsi rédigé :

« (4) Selon la réglementation en vigueur au 12 avril 2012, la demande de liquidation des avoirs doit être effectuée dans le délai fixé par l’article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l’épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l’exonération d’impôt sur le revenu prévu au 4 du paragraphe III de l’article 150-0 A du code général des impôts. »

#### **Article 6**

##### *Durée et entrée en vigueur de l’avenant*

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée, dans le respect des dispositions légales.

#### **Article 7**

##### *Révision et dénonciation de l’avenant*

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 8**

##### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l’extension du présent avenant aux ministres chargés de l’énergie et du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 161-1 à L. 161-3 du code de l’énergie.

#### **Article 9**

##### *Notification, dépôt et publicité du présent accord*

A l’issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux cinq fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l’expiration d’un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l’objet, à la diligence des groupements d’employeurs, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 4 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UFE ;

UNEMIG.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNEM FO.

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

---

AVENANT N° 22 DU 4 AVRIL 2012  
RELATIF À L'ARTICLE 53 « FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES »

NOR : ASET1250829M  
IDCC : 1487

---

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi, union de commerce de l'horlogerie-bijouterie, orfèvrerie et accessoires ;  
La fédération nationale HBJO,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant décident de modifier l'article 53 en ajoutant à la fin de l'article le paragraphe suivant :

« Les membres de la délégation des salariés appartenant à une entreprise ne relevant pas de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie pourront, dans la limite d'un par syndicat représentatif, bénéficier d'un remboursement de leurs frais de transport. Ces frais seront pris en charge dans la limite d'un billet de train du tarif SNCF de seconde classe sur justificatifs originaux, pour participer aux réunions de la commission paritaire.

Les frais du repas de midi seront pris en charge lorsque les horaires de la réunion l'imposeront dans la limite de cinq fois le minimum garanti sur justificatifs. »

**Article 2**

*Date d'application*

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension.

**Article 3**

*Publicité et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.



A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

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

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 27 MARS 2012  
DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 JUILLET 1976 PAR LE CISME

NOR : ASET1250837M  
IDCC : 897

---

*Centre interservices de santé  
et de médecine du travail en entreprise  
10, rue de la Rosière  
75015 Paris*

Paris, le 27 mars 2012.

Madame la secrétaire générale,

Nous vous informons que, suite à la décision de son conseil d'administration et conformément à l'article 3 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, le CISME dénonce, par la présente, le protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au remboursement des pertes de salaires occasionnées par les autorisations d'absences prévues par les articles 6 et 29 de la convention précitée.

Dans ce cadre, aux termes des dispositions légales et conventionnelles en vigueur (code du travail, articles L. 2261-9 et L. 2261-10), nous vous précisons que le protocole dénoncé continuera à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis (dont la durée est fixée à 3 mois), soit jusqu'au 25 juin 2013, sauf si un accord venait à être conclu entre-temps, qui se substituerait à celui dénoncé.

Nous procédons ce jour au dépôt de la présente dénonciation auprès de la direction générale du travail ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, madame la secrétaire générale, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le président.*

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES  
(Alpes-Maritimes)  
(27 juillet 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)*  
(Etendue par arrêté du 22 juin 1990,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1990)

**ACCORD DU 2 MAI 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250834M  
IDCC : 1560

Entre :

L'UIMM Côte-d'Azur,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1<sup>er</sup> juin 2012*

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est porté à 4,39 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

- K 140 : 725,69 € ;
- K 145 : 725,85 € ;
- K 155 : 726,15 €.

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

## **Article 2**

### *Taux garantis annuels (TGA) à compter de l'année 2012*

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2012 un barème de taux garantis annuels (TGA) applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

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 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 fin 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*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Nice, le 2 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des taux garantis à compter de l'année 2012

Base : 151,67 heures mensuelles (35 heures hebdomadaires).

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS ATAM
I	140	16 819
	145	16 819
	155	16 874
II	170	16 885
	180	16 945
	190	17 005
III	215	17 454
	225	18 228
	240	19 382
IV	255	20 395
	270	21 579
	285	22 752
V	305	24 215
	335	26 578
	365	28 955
	395	31 318

## ANNEXE II

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

Base de calcul de la prime d'ancienneté : 35 heures.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,39 €.

#### I. – *Administratifs et techniciens*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	746,30
	2	180	790,20
	3	190	834,10
III	1	215	943,85
	2	225	987,75
	3	240	1 053,60
IV	1	255	1 119,45
	2	270	1 185,30
	3	285	1 251,15
V	1	305	1 338,95
	2	335	1 470,65
	3	365	1 602,35
		395	1 734,05

#### II. – *Ouvriers*

(Incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46
II	1	170	783,62
	3	190	875,81

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
III	1	215	991,04
	3	240	1 106,28
IV	1	255	1 175,42
	2	270	1 244,57
	3	285	1 313,71

### III. – *Agents de maîtrise d'atelier*

(Incluant la majoration de 7 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
III	1	215	1 009,92
	3	240	1 127,35
IV	1	255	1 197,81
	3	285	1 338,73
V	1	305	1 432,68
	2	335	1 573,60
	3	365	1 714,51
		395	1 855,43

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES  
(Alpes-Maritimes)  
(27 juillet 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)*

*(Etendue par arrêté du 22 juin 1990,  
Journal officiel du 5 juillet 1990)*

**AVENANT DU 2 MAI 2012**

**PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1250836M

IDCC : 1560

Entre :

L'UIMM de la Côte-d'Azur,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes.

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

A l'article 31 « Essai professionnel. – Contrat de travail. – Période d'essai. – Rupture en période d'essai » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes, au paragraphe « B. – Contrat de travail », est ajouté le premier alinéa suivant :

« Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire :

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi. »

**Article 2**

A l'article 31 « Essai professionnel. – Contrat de travail. – Période d'essai. – Rupture en période d'essai » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes, les paragraphes « C. – Période d'essai » et « D. – Rupture en période d'essai » sont annulés et remplacés par les paragraphes suivants.



## « C. – Période d'essai

### 1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

### 2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

### 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant l'embauche est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### D. – Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise avant l'expiration du délai de prévenance sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

### **Article 3**

L'article 51 « Indemnité de licenciement » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes est annulé et remplacé par l'article suivant :

#### *« Article 51*

##### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8
≥ 4 ans < 5 ans	1,0
≥ 5 ans < 6 ans	1,2
≥ 6 ans < 7 ans	1,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6
≥ 8 ans < 9 ans	1,8
≥ 9 ans < 10 ans	2,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2
≥ 11 ans < 12 ans	2,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7
≥ 21 ans < 22 ans	6,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 48 ans < 49 ans	15,0
≥ 49 ans < 50 ans	15,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 22, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 22, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

#### **Article 4**

Après l'article 51 « Indemnité de licenciement » tel que modifié par l'article 3 du présent avenant, il est créé un article 51 *bis* ainsi rédigé :

##### *« Article 51 bis*

##### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, 1<sup>er</sup> alinéa, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 51. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

#### **Article 5**

L'article 55 « Départ à la retraite » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes est annulé et remplacé par l'article suivant :

##### *« Article 55*

##### *Départ volontaire à la retraite*

###### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

###### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 22, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### Article 6

Après l'article 55 « Départ volontaire à la retraite » tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 55 *bis* ainsi rédigé :

« Article 55 *bis*

*Mise à la retraite*

#### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.



### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 22, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### Article 7

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

#### Article 8

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

Fait à Nice, le 2 mai 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3344

**Convention collective**  
**IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 AVRIL 2012  
DE LA CFE-CGC À L'AVENANT DU 20 JUIN 2011

NOR : ASET1250832M  
IDCC : 2630

*Syndicat CFE-CGC métallurgie  
de Provence-Côte d'Azur  
24, avenue du Prado  
13006 Marseille*

Marseille, le 26 avril 2012.

Monsieur le secrétaire général,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous communiquons, pour notification, la déclaration d'adhésion de la CFE-CGC à l'avenant du 20 juin 2011 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006, signé entre l'UIMM Provence-Alpes 13-04 et les organisations syndicales CFDT, CFTC et CGT-FO.

Veuillez agréer, monsieur le secrétaire général, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le président CFE-CGC métallurgie.*

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

---

**AVENANT DU 24 AVRIL 2012  
À L'ACCORD DU 5 AVRIL 1991 RELATIF À LA MENSUALISATION**

NOR : ASET1250843M  
IDCC : 1634

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant relatif aux « Mensuels » du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor.

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

En amorce de l'article 3 « Embauchage », il est précisé ce qui suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi. »

**Article 2**

Les dispositions de l'article 2 « Essai. – Période d'essai » sont remplacées et cet article est dorénavant ainsi rédigé.

« Article 2  
*Période d'essai*

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant l'embauche est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la

durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

### **Article 3**

L'article 38 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

« Article 38

#### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0
≥ 10 ans	< 11 ans	2,4
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 13 ans < 14 ans	3,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7
≥ 21 ans < 22 ans	6,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 48 ans < 49 ans	15,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 49 ans < 50 ans	15,4
≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » du 5 avril 1991 à la convention collective des Côtes-d'Armor, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » du 5 avril 1991 à la convention collective des Côtes-d'Armor, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit

de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif, économique ou personnel, du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur, relatives à l'indemnité de licenciement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008. »

#### **Article 4**

Après l'article 37 « Préavis », il est créé un article 37 *bis* ainsi rédigé :

« Article 37 *bis*

*Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 38. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

#### **Article 5**

L'article 40 « Indemnité de départ à la retraite » est rédigé comme suit :

« Article 40

*Départ volontaire à la retraite*

##### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :  
– 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;



- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » du 5 avril 1991 à la convention collective des Côtes-d'Armor, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

## Article 6

Après l'article 40 « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 40 *bis* ainsi rédigé :

« Article 40 *bis*

*Mise à la retraite*

### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

## 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

## 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » du 5 avril 1991 à la convention collective des Côtes-d'Armor, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

## Article 7

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

### **Article 8**

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

Fait à Saint-Brieuc, le 24 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Haute-Savoie)**

**(16 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1980)

---

**ACCORD DU 5 AVRIL 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250841M

IDCC : 836

Entre :

La CSM Haute-Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (REGA)*

Le présent accord institue pour l'année 2012, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA), qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2012, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte, en conséquence, les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, qui était de 4,58 € en 2011 est portée à 4,63 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,28 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012.

Elle suivra l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3, de la filière « ouvriers ».

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 11 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2012

Horaire légal de travail : 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ATAM (*)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise
V	3	395	29 559		30 584
	3	365	27 325		28 274
	2	335	25 067		25 935
	1	305	22 885		23 678
IV	3	285	21 541	21 864	22 288
	2	270	20 515	20 864	
	1	255	19 633	19 987	20 311
III	3	240	18 791	19 166	19 439
	2	225	18 173		
	1	215	17 749	18 175	18 361
II	3	190	17 212	17 522	
	2	180	17 089		
	1	170	16 981	16 981	
I	3	155	16 894	16 894	
	2	145	16 871	16 871	
	1	140	16 859	16 859	
(*) Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors atelier).					

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 14 MAI 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250844M

IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,20 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

**Article 2**

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

### **Article 3**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### **Article 4**

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 14 mai 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,20 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens (5,20)	Ouvriers (5,46) <sup>(1)</sup>	Agents de maîtrise (5,56) <sup>(2)</sup>	
I	1	140		O1		728	764,4		
	2	145		O2		754	791,7		
	3	155		O3		806	846,3		
II	1	170		P1		884	928,2		
	2	180				936			
	3	190		P2		988	1 037,4		
III	1	215		P3	AM1	1 118	1 173,9	1 195,4	
	2	225				1 170			
	3	240		TA1	AM2	1 248	1 310,4	1 334,4	
IV	1	255		TA2	AM3	1 326	1 392,3	1 417,8	
	2	270		TA3		1 404	1 474,2		
	3	285		TA4	AM4	1 482	1 556,1	1 584,6	

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens (5,20)	Ouvriers (5,46) <sup>(1)</sup>	Agents de maîtrise (5,56) <sup>(2)</sup>
V	1	305			AM5	1 586		1 695,8
	2	335			AM6	1 742		1 862,6
	3	365			AM7	1 898		2 029,4
	4	395				2 054		2 196,2
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 14 MAI 2012  
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250845M  
IDCC : 1626

---

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2012.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

## **Article 2**

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2012.

## **Article 3**

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

## **Article 4**

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Article 5**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

## **Article 6**

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 14 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels applicable à partir de l'année 2012**

Base : 35 heures.

*Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL
I	1	140	16 937
	2	145	16 947
	3	155	16 959
II	1	170	16 972
	2	180	16 992
	3	190	17 071
III	1	215	17 165
	2	225	17 470
	3	240	18 187
IV	1	255	18 939
	2	270	19 872
	3	285	20 867
V	1	305	22 493
	2	335	24 933
	3	365	27 418
	4	395	30 424

**Convention collective**

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)  
(7 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 28 novembre 1990)

**ACCORD DU 23 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES (RMH et RAG) ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250846M  
IDCC : 1577

Entre :

L'UIMM Méditerranée Ouest,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

**Article 1.1**

*Modification du calcul des RMH*

Jusqu'à présent, la RMH des coefficients 140 à 190 inclus bénéficiait d'une majoration particulière ayant pour effet de porter la valeur du point pour ces coefficients à des valeurs au-delà de celles négociées en commissions paritaires. Par le présent avenant, les parties conviennent expressément de mettre un terme à ce système de majoration et de revenir à un barème des rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conforme aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, à savoir :

- filière Atec : valeur du point × coefficient hiérarchique du salarié ;
- filière ouvriers : valeur du point majorée de 5 % × coefficient hiérarchique du salarié ;
- filière agents de maîtrise d'atelier : valeur du point majorée de 7 % × coefficient hiérarchique du salarié.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés qui ont bénéficié de ce système particulier de majoration, les parties conviennent expressément que le montant de leur prime d'ancienneté est gelé à sa valeur nominale jusqu'à ce que la prime d'ancienneté telle que définie par la convention collective et le présent avenant l'ait rattrapé.

## **Article 1.2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2012*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté en annexe I du présent avenant à partir du coefficient 215. Le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières Atec et ouvriers jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

## **Article 2**

### *Rémunérations annuelles garanties*

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2012 en annexe II du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

## **Article 3**

### *Prime de panier de nuit*

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit reste fixé à 4,85 €.

## **Article 4**

### *Clause de revoyure*

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de novembre 2012, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Montpellier, le 23 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations minimales hiérarchiques

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée Ouest, il est convenu ce qui suit :

Conformément à l'avenant du 23 mars 2012 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est le suivant :

Valeur du point fixée à 4,30 € à compter du coefficient 215.

Gel de la valeur du point des coefficients 140 à 190 (valeurs actuelles de 6,06 € à 4,89 €) jusqu'à ce que la valeur du point rattrape ces valeurs.

Base : 151,66 heures, au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	929	885	–
III	215	971	925	989
	225	–	968	–
	240	1 084	1 032	1 104
IV	255	1 151	1 097	1 173
	270	1 219	1 161	–
	285	1 287	1 226	1 311
V	305	–	1 312	1 403
	335	–	1 441	1 541
	365	–	1 570	1 679
	395	–	1 699	1 817



## ANNEXE II

### Rémunération annuelle garantie à partir de 2012

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail.

Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

Base : 151,66 heures mensuelles.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	16 790	16 790	–
	145	16 850	16 850	–
	155	16 900	16 900	–
II	170	17 135	17 035	–
	180	–	17 085	–
	190	17 190	17 135	–
III	215	17 545	17 340	18 000
	225	–	17 395	–
	240	18 070	17 555	18 500
IV	255	18 895	18 425	19 100
	270	19 570	19 255	–
	285	20 870	20 410	22 180
V	305	–	21 975	24 635
	335	–	23 325	25 730
	365	–	25 935	27 870
	395	–	27 765	29 535

Brochure n° 3378

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2992. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Indre-et-Loire)**

ACCORD DU 20 AVRIL 2012

RELATIF AUX SALAIRES (RMH et RAG) ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250825M

IDCC : 2992

PRÉAMBULE

Il est rappelé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Les parties signataires décident de fixer des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

**A. – RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG)**

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 ainsi que de l'article 8 de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 septembre 1987, les rémunérations annuelles garanties sont fixées, sans dérogation possible que ce soit par accord d'entreprise ou accord de branche, conformément aux articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, à partir de l'année 2012, selon le barème figurant en annexe au présent accord, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

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 rémunérations annuelles garanties.

En cas d'augmentation du Smic lors de l'année 2012, les parties s'engagent à se revoir dans les 3 mois qui suivent la date d'augmentation du Smic.

**B. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)**

Les minima hiérarchiques sont fixés par les barèmes ci-après. Ceux-ci sont calculés sur la base d'une valeur de point de 4,92 € à partir du 1<sup>er</sup> juin 2012 appliquée aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Conformément à l'article 13 *bis* de la convention collective, il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Elles supportent les cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

#### C. – INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT

Conformément à l'article 21 du II de la convention collective, l'indemnité de panier de nuit est fixée à 7,17 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012.

#### D. – DÉPÔT

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

Fait à Tours, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Touraine.

#### **Syndicats de salariés :**

FO métallurgie Indre-et-Loire ;

CFDT métallurgie Indre-et-Loire.

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2012

Base 151,67 heures par mois, soit 35 heures par semaine

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 864	–	O1 16 864	–
	2	145	16 923	–	O2 16 923	–
	3	155	16 996	–	O3 17 011	–
II	1	170	17 350	–	P1 17 396	–
	2	180	17 502	–	–	–
	3	190	17 693	–	P2 18 000	–
III	1	215	17 873	AM1 17 873	P3 18 266	AM1 18 830
	2	225	18 111	–	–	–
	3	240	19 207	AM2 19 207	TA1 20 164	AM2 20 548
IV	1	255	20 088	AM3 20 088	TA2 21 095	AM3 21 496
	2	270	21 047	–	TA3 22 069	–
	3	285	22 217	AM4 22 217	TA4 23 328	AM4 23 776

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
V	1	305	23 749	AM5	–	AM5 25 411
	2	335	26 063	AM6	–	AM6 27 885
	3	365	28 370	AM7	–	AM7 30 353
		395	30 765		–	32 919

**Convention collective**

**IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Saône-et-Loire)  
(23 octobre 1989)**

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

---

**ACCORD DU 3 AVRIL 2012**

**RELATIF AUX SALAIRES (RMH ET RAG) ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250848M  
IDCC : 1564

Entre :

L'UIMM Saône-et-Loire,

D'une part, et

La FM CGC ;

La CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;

L'union des syndicats de la métallurgie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

**Date d'application**

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies ci-dessous sont applicables à compter de l'année 2012.

**Définition et modalités d'application**

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces rémunérations annuelles garanties sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les rémunérations annuelles garanties base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié,

pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces rémunérations annuelles garanties ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

#### Assiette de comparaison

Ces rémunérations annuelles garanties, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la rémunération annuelle garantie de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces rémunérations annuelles garanties incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

### Article 2

#### *Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2012*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR
140	17 405
145	17 415
155	17 425
170	17 570
180	17 673
190	17 859
215	18 268
225	18 696
240	19 448
255	20 235
270	21 254
285	22 274
305	23 570
335	26 372
365	28 451
395	30 208

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de

paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des rémunérations annuelles garanties de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1<sup>er</sup> mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

### **Article 3**

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, à 5,07 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

### **Article 4**

#### *Panier de nuit*

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, à 7,43 €.

### **Article 5**

#### *Complément annuel de rémunération*

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, à 403 €.

### **Article 6**

#### *Formalités de dépôt*

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 3 avril 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

(Mensuels de plus de 18 ans. – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,07 € au 1<sup>er</sup> mai 2012.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH administratifs		RMH Ouvriers et techniciens d'atelier		RMH Agents de maîtrise	RMH Maîtrise d'atelier
I	1	140	709,80	1	745,29			
	2	145	735,15	2	771,91			
	3	155	785,85	3	825,14			
II	1	170	861,90	P1	905,00			
	2	180	912,60	-	-			
	3	190	963,30	P2	1 011,47			
III	1	215	1 090,05	P3	1 144,55	AM1	1 090,05	1 166,35
	2	225	1 140,75	-	-		-	-
	3	240	1 216,80	TA1	1 277,64	AM2	1 216,80	1 301,98
IV	1	255	1 292,85	TA2	1 357,49	AM3	1 292,85	1 383,35
	2	270	1 368,90	TA3	1 437,35		-	-
	3	285	1 444,95	TA4	1 517,20	AM4	1 444,95	1 546,10
V	1	305	1 546,35	-	-	AM5	1 546,35	1 654,59
	2	335	1 698,45	-	-	AM6	1 698,45	1 817,34
	3	365	1 850,55	-	-	AM7	1 850,55	1 980,09
		395	2 002,65	-	-		2 002,65	2 142,84

## Barème des primes d'ancienneté

(Base 35 heures)

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	709,80	21,29	28,39	35,49	42,59	49,69	56,78	63,88	70,98	78,08	85,18	92,27	99,37	106,47
	2	735,15	22,05	29,41	36,76	44,11	51,46	58,81	66,16	73,52	80,87	88,22	95,57	102,92	110,27
	3	785,85	23,58	31,43	39,29	47,15	55,01	62,87	70,73	78,59	86,44	94,30	102,16	110,02	117,88
II	1	861,90	25,86	34,48	43,10	51,71	60,33	68,95	77,57	86,19	94,81	103,43	112,05	120,67	129,29
	2	912,60	27,38	36,50	45,63	54,76	63,88	73,01	82,13	91,26	100,39	109,51	118,64	127,76	136,89
	3	963,30	28,90	38,53	48,17	57,80	67,43	77,06	86,70	96,33	105,96	115,60	125,23	134,86	144,50
III	1	1 090,05	32,70	43,60	54,50	65,40	76,30	87,20	98,10	109,01	119,91	130,81	141,71	152,61	163,51
	2	1 140,75	34,22	45,63	57,04	68,45	79,85	91,26	102,67	114,08	125,48	136,89	148,30	159,71	171,11
	3	1 216,80	36,50	48,67	60,84	73,01	85,18	97,34	109,51	121,68	133,85	146,02	158,18	170,35	182,52
IV	1	1 292,85	38,79	51,71	64,64	77,57	90,50	103,43	116,36	129,29	142,21	155,14	168,07	181,00	193,93
	2	1 368,90	41,07	54,76	68,45	82,13	95,82	109,51	123,20	136,89	150,58	164,27	177,96	191,65	205,34
	3	1 444,95	43,35	57,80	72,25	86,70	101,15	115,60	130,05	144,50	158,94	173,39	187,84	202,29	216,74
V	1	1 546,35	46,39	61,85	77,32	92,78	108,24	123,71	139,17	154,64	170,10	185,56	201,03	216,49	231,95
	2	1 698,45	50,95	67,94	84,92	101,91	118,89	135,88	152,86	169,85	186,83	203,81	220,80	237,78	254,77
	3	1 850,55	55,52	74,02	92,53	111,03	129,54	148,04	166,55	185,06	203,56	222,07	240,57	259,08	277,58
		2 002,65	60,08	80,11	100,13	120,16	140,19	160,21	180,24	200,27	220,29	240,32	260,34	280,37	300,40

# Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	1	745,29	29,81	37,26	44,72	52,17	59,62	67,08	74,53	81,98	89,43	96,89	104,34	111,79
	2	2	771,91	30,88	38,60	46,31	54,03	61,75	69,47	77,19	84,91	92,63	100,35	108,07	115,79
	3	3	825,14	33,01	41,26	49,51	57,76	66,01	74,26	82,51	90,77	99,02	107,27	115,52	123,77
II	1	P1	905,00	36,20	45,25	54,30	63,35	72,40	81,45	90,50	99,55	108,60	117,65	126,70	135,75
	2	-													
	3	P2	1 011,47	40,46	50,57	60,69	70,80	80,92	91,03	101,15	111,26	121,38	131,49	141,61	151,72
III	1	P3	1 144,55	45,78	57,23	68,67	80,12	91,56	103,01	114,46	125,90	137,35	148,79	160,24	171,68
	2	-													
	3	TA1	1 277,64	51,11	63,88	76,66	89,43	102,21	114,99	127,76	140,54	153,32	166,09	178,87	191,65
IV		TA2	1 357,49	54,30	67,87	81,45	95,02	108,60	122,17	135,75	149,32	162,90	176,47	190,05	203,62
		TA3	1 437,35	57,49	71,87	86,24	100,61	114,99	129,36	143,73	158,11	172,48	186,85	201,23	215,60
		TA4	1 517,20	60,69	75,86	91,03	106,20	121,38	136,55	151,72	166,89	182,06	197,24	212,41	227,58

# Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
III	1	AM1	1 166,35	46,65	58,32	69,98	81,64	93,31	104,97	116,64	128,30	139,96	151,63	163,29	174,95
	2														
	3	AM2	1 301,98	52,08	65,10	78,12	91,14	104,16	117,18	130,20	143,22	156,24	169,26	182,28	195,30

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
IV	1	AM3	1 383,35	55,33	69,17	83,00	96,83	110,67	124,50	138,33	152,17	166,00	179,84	193,67	207,50
	2														
	3	AM4	1 546,10	61,84	77,30	92,77	108,23	123,69	139,15	154,61	170,07	185,53	200,99	216,45	231,91
V	1	AM5	1 654,59	66,18	82,73	99,28	115,82	132,37	148,91	165,46	182,01	198,55	215,10	231,64	248,19
	2	AM6	1 817,34	72,69	90,87	109,04	127,21	145,39	163,56	181,73	199,91	218,08	236,25	254,43	272,60
	3	AM7	1 980,09	79,20	99,00	118,81	138,61	158,41	178,21	198,01	217,81	237,61	257,41	277,21	297,01
			2 142,84	85,71	107,14	128,57	150,00	171,43	192,86	214,28	235,71	257,14	278,57	300,00	321,43

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

---

**AVENANT N° 17 DU 29 FÉVRIER 2012  
RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1250831M  
IDCC : 2128

Entre :

L'UGEM,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est créé dans la convention collective nationale un article 2.8 intitulé « Financement du dialogue social dans la branche mutualité » et rédigé comme suit :

« L'UGEM verse annuellement une dotation aux organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche mutualité. Cette dotation est destinée à contribuer au financement, d'une part, de salaires et cotisations sociales de représentants permanents dédiés à la branche mutualité, d'autre part, de dépenses de fonctionnement exposées par les organisations syndicales. »

**Article 2**

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET À LA SANTÉ PHYSIQUE

NOR : ASET1250830M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

En application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, de l'accord-cadre européen sur le stress de 2004, de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 ainsi que de l'accord du 15 juillet 2009 relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement et qui figure à l'article L. 4121-1 du code du travail. Il revient à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels.

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté commune de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des salariés, réel capital de l'entreprise. La volonté première est d'améliorer les processus d'identification et de prévention des risques professionnels en soulignant qu'il est essentiel de préserver l'intégrité physique et psychique des salariés.

Il est rappelé que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur qui doit en tenir compte dans l'organisation même de l'entreprise. Pour autant, l'amélioration des conditions de santé au travail est également liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière. C'est pourquoi les parties signataires ont pour volonté de développer une dynamique de prévention en associant l'employeur, l'encadrement, les instances représentatives du personnel et l'ensemble des salariés à la préservation de la santé et de la sécurité.

L'intervention de ces compétences multiples devra garantir la prévention des risques mais aussi un suivi sérieux de la santé des salariés.

Les parties signataires soulignent l'importance du respect de la personne, de son intégrité physique et psychique ainsi que la priorité donnée aux principes de prévention afin d'atteindre un haut niveau de protection de la santé des travailleurs. Pour cela, le salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée dès lors que son activité professionnelle est susceptible de l'exposer à un risque pour sa santé, quand bien même des mesures de prévention et moyens de protection sont mis en œuvre.

Les parties signataires rappellent que les actes discriminatoires, en plus d'être prohibés, ne sont pas sans conséquences sur la santé des salariés.

Un guide de bonnes pratiques est annexé à cet accord. Ce document a pour objet de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, de s'inspirer des outils et méthodes mis en œuvre par certaines entreprises de la branche.

Enfin, les parties signataire s'engagent à mener des négociations relatives à la pénibilité, sujet indissociable de la santé au travail.

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, quel que soit l'effectif.

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

### *Principes généraux de prévention*

La loi du 31 décembre 1991 a introduit dans le code du travail les principes généraux de prévention aux articles L. 4121-1 et suivants.

Le premier acteur de ces actions de prévention est le chef d'établissement qui doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, y compris des travailleurs temporaires. Il appartient également à l'employeur de s'assurer de la bonne application de ces mesures par l'encadrement et les salariés eux-mêmes.

Cette prévention implique la mise en œuvre de véritables démarches qui nécessitent d'éliminer le risque à la source ou de mettre en place une protection collective lorsque l'élimination du risque s'avère impossible. Une protection individuelle de chaque salarié soumis à un risque reconnu est également nécessaire.

Les parties signataires rappellent qu'une bonne évaluation des risques permet de bâtir la politique de prévention de l'entreprise. Pour ce faire, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, le chef d'établissement doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail, et également pour le risque lié aux ambiances thermiques et/ou sonores. Cette évaluation doit être conduite au niveau de chaque unité de travail, selon le découpage de l'entreprise ou de l'établissement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être mis à jour au moins une fois par an. Pour cela, l'employeur devra tenir compte, le cas échéant, de l'analyse des risques menée par le CHSCT et des recommandations émises.

## Article 2

### *Santé physique des salariés*

### Article 2.1

#### *Information des salariés*

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à l'information des salariés. De ce fait, l'employeur est tenu d'engager des démarches d'information sur la santé et la sécurité auprès de ses salariés. Ces actions doivent concerner tous les salariés, y compris les salariés sous CDD et les intérimaires.

Les membres du CHSCT doivent bénéficier d'une information spécifique appropriée à l'exercice de leur mission.

Le temps passé à l'information est considéré comme du temps de travail effectif et ces actions doivent être menées pendant les horaires habituels de travail.

Si l'employeur est le premier responsable de la démarche d'évaluation, les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il doit associer à ces démarches tous les acteurs de la prévention ainsi que le personnel d'encadrement.

## **Article 2.2**

### *Surveillance médicale des salariés*

Les parties signataires rappellent qu'un examen médical périodique en plus d'être une obligation est un élément essentiel du rôle de prévention des différents acteurs de la santé au travail.

Outre l'examen médical périodique, les salariés peuvent à tout moment bénéficier d'un examen médical à leur demande.

Par ailleurs, les parties signataires sont conscientes que certains salariés du fait de leurs fonctions sont à des postes qui présentent un danger plus élevé qu'à d'autres postes dans l'entreprise. De ce fait, ces salariés devront faire l'objet d'une surveillance renforcée.

Cette surveillance renforcée concernera également les travailleurs handicapés, les femmes enceintes et les salariés âgés de moins de 18 ans, quel que soit le poste occupé.

Ces salariés devront donc faire l'objet d'examens renouvelés au moins annuellement mais le médecin du travail reste juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée.

Il appartient au médecin du travail d'informer le CHSCT, en collaboration avec la direction, des postes et des critères retenus pour placer les salariés en surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place pour chaque salarié un « passeport santé » retraçant l'exposition aux risques et leur fréquence. Ce document devrait être rempli par le médecin du travail à l'occasion de la visite médicale et serait remis au salarié qui en ferait la demande à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Enfin, afin de mieux gérer les conditions de retour d'un salarié qui a été en arrêt maladie plus de quatre semaines, quelle qu'en soit la cause, il est recommandé aux entreprises de prévoir un entretien de retour avec le supérieur hiérarchique. Cet entretien aura pour objet d'être à l'écoute du salarié et doit être l'occasion d'un échange entre le salarié qui le souhaite et sa hiérarchie afin de permettre une bonne reprise au poste de travail.

## **Article 2.3**

### *Troubles musculo-squelettiques (TMS)*

Les troubles musculo-squelettiques sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle qui provoquent des douleurs et une gêne souvent quotidienne.

La survenance de cette affection peut résulter :

- de facteurs biomécaniques tels que des mouvements en force et/ou de torsion, de gestes répétés... ;
- de contraintes psychosociales ;
- de facteurs individuels.

Les parties signataires sont conscientes que les troubles musculo-squelettiques représentent un volet majeur de la santé au travail.

Il est donc nécessaire de s'inscrire dans une démarche de prévention de ces maladies qui est un enjeu considérable pour les entreprises et le bien-être de leurs salariés.



Cette prévention nécessite d'analyser les situations de travail pénalisantes et de rechercher les causes de sollicitations au moyen d'un questionnaire ou d'un entretien, réalisé par le médecin du travail, pour connaître le ressenti des salariés.

En outre, si l'évaluation des risques le justifie, les entreprises devront mettre en œuvre une étude ergonomique des postes de travail (mesures de dimensionnement de poste...) et de leur environnement physique (température, vibration, niveau sonore, éclairage...).

Cette étude devra servir à faire un lien entre les facteurs de risque et leurs déterminants afin de pouvoir dégager des axes de prévention.

A cette fin, les entreprises pourront s'entourer d'une équipe pluridisciplinaire à l'instar des ergonomes.

### **Article 3**

#### *Risques psychosociaux*

Pour faire suite aux recommandations du conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) du 9 octobre 2009, les parties signataires ont décidé de s'inscrire dans le plan d'urgence sur les risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux font l'objet de considérations d'organismes comme l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), l'ARACT (association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) et les CRAM (centres régionaux d'assurance maladie).

L'objet de l'accord de branche est de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général permettant de prévenir, détecter et éviter les causes de troubles affectant la santé au travail. Pour cela, les entreprises doivent développer une culture de santé et de sécurité au travail.

### **Article 3.1**

#### *Stress*

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Si l'individu est capable de gérer une pression sur un court terme, il peut éprouver de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée ou à des pressions intenses, les effets variant d'un individu à l'autre, pour une même situation, à des périodes différentes.

Les parties signataires sont conscientes que le stress au travail représente un volet fondamental en ce qu'il peut désorganiser les entreprises et les collectifs de travail.

Il est donc nécessaire de s'inscrire dans une démarche de prévention du stress pour laquelle une identification au préalable est nécessaire.

#### **A. – Identifier le stress**

Les parties signataires encouragent les entreprises à effectuer des démarches de formations auprès de l'encadrement. Ces formations doivent permettre d'attirer l'attention de l'encadrement sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible.

Ces signes peuvent être identifiés à l'occasion d'enquêtes anonymes auprès des salariés. A partir du résultat de ces enquêtes, le CHSCT établit une liste des facteurs potentiels de stress d'origine professionnelle.

#### **B. – Prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress au travail**

Une fois les facteurs de stress identifiés, il conviendra de mettre en place les mesures pour les éliminer ou, à défaut, les réduire. Les parties signataires rappellent ici le rôle primordial du médecin

du travail à qui peut se confier le salarié tout en préservant son anonymat. Tout en respectant le secret professionnel, le médecin du travail remonte les informations auprès du CHSCT.

Bien entendu, les parties signataires de l'accord reconnaissent que toute manifestation du stress au travail peut avoir une origine professionnelle mais aussi extérieure au milieu du travail, ou être la conjonction de facteurs personnels et professionnels.

Suite aux recommandations du CHSCT, il appartiendra au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires visant à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

Concrètement, la branche mettra en place une enquête auprès des entreprises (TPE, PME, ou de taille plus importante). Cette enquête se fera par un questionnaire.

Les réponses devront permettre de répertorier les risques globaux.

### **Article 3.2**

#### *Harcèlement et violence au travail*

L'article L. 1152-1 du code du travail définit le harcèlement « comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Par ailleurs, l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail définit les différentes formes de violence au travail.

Il peut s'agir de violences physiques sur les biens et/ou les personnes (agressions provenant d'un client, d'un patient, d'un usager, vols...), de violences concernant des salariés « entre eux » (remarques méprisantes, rivalités entre équipes...) ou de violences d'ordre psychologique (domination, intimidation, persécution, humiliation...). Un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 fait suite à cet accord-cadre européen.

Les parties signataires soulignent et rappellent que l'employeur a l'obligation de ne tolérer dans son établissement aucune forme de violence ou de harcèlement sous peine d'en être tenu pour responsable.

Les parties signataires incitent les entreprises, en cas de litige suite à des violences ou à un harcèlement, à organiser une médiation et garantir au salarié visé une impartialité et une confidentialité. Pour cette démarche, le salarié et l'employeur peuvent chacun se faire assister par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

### **Article 4**

#### *Acteurs de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés*

Il découle clairement du code du travail que l'employeur est le premier acteur de l'obligation de préservation de la sécurité et de la santé des salariés par le biais d'une prévention accrue.

Les employeurs doivent :

- anticiper et prendre en compte l'impact humain dans tous changements, qu'ils soient de réorganisation ou de restructuration, en comprenant à la fois les risques psychosociaux et les besoins de compétences, et en associant à la démarche les partenaires sociaux et les managers de proximité ;
- responsabiliser les managers dans leurs relations avec les équipes avec un temps suffisant d'échanges.

En revanche, l'ensemble des collaborateurs et des managers doit être impliqué de sorte d'assurer une culture commune autour de la sécurité et de la santé.

Doivent aussi être associés de manière étroite et constante les acteurs suivants lorsqu'ils existent :

1. Les instances représentatives du personnel au premier rang desquelles le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel qui contribuent à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité de tous les salariés.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, doit être une véritable force de proposition. En effet, il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Les délégués syndicaux et les représentants syndicaux, de par leur participation aux différentes structures de négociation, ont un rôle d'observateur et d'interlocuteur privilégié en amont dans le cadre d'alerte ou, plus tard, de veille de l'équilibre censé être établi par le travail du groupe de travail s'il existe. Leur rôle peut aller jusqu'à l'exercice du droit d'alerte.

Il est rappelé qu'un membre du CHSCT qui constate l'existence d'un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de sa situation de travail, en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial. Ce registre doit être ouvert dans chaque entreprise et à disposition de chaque salarié.

2. Le responsable HSE chargé de coordonner l'ensemble des acteurs pouvant intervenir dans la phase de prévention de risques professionnels (élaboration du document unique...).

3. Le médecin et/ou l'infirmier/infirmière du travail qui sont habilités à faire appel aux compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Conjointement avec le CHSCT, et dans le cadre légal qui lui est imparti, le médecin du travail conseille, propose au CHSCT et à l'entreprise des enquêtes auprès des salariés dès lors qu'il estime qu'un problème de santé au travail touche un groupe d'individu.

4. IPRP : ergonomes, psychologues...

Afin de permettre à ces acteurs d'exercer leurs prérogatives, dans de bonnes conditions, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre à leurs dispositions tous les moyens nécessaires, y compris financiers, lorsque des sujets spécifiques le justifient.

Cette liste d'acteurs n'est pas exhaustive et doit être appréciée différemment selon les effectifs de l'entreprise concernée. Outre ces acteurs, les parties signataires rappellent qu'en vertu de la loi, les entreprises dans lesquelles s'exercent des travaux dangereux doivent disposer d'un sauveteur secouriste.

Afin de permettre à ces acteurs d'exercer leurs prérogatives, des réunions supplémentaires pourront être mises en place lorsque des sujets spécifiques le justifient.

Par ailleurs, les salariés eux-mêmes peuvent être des relais pour faire passer les messages à leur hiérarchie et orienter leurs collègues, ceci dans le but de limiter les risques d'isolement et de prévenir toute situation à risque.

## **Article 5**

### *Mise en œuvre de l'accord de branche*

Les parties signataires conviennent que le présent accord constitue un élément obligatoire et important du processus d'amélioration de la prévention des risques professionnels pour la santé au travail. Aussi, le présent accord devra-t-il faire l'objet de la meilleure diffusion auprès de l'ensemble des intervenants de la santé au travail au sein de l'entreprise.

Il ne pourra être dérogé à cet accord de branche que dans un sens plus favorable.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail.

## **Article 7**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera nécessaire de procéder à des révisions selon les nouvelles orientations et recommandations nationales et européennes.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, à la direction des relations du travail de Paris et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;  
SIMV ;  
ANSVADM ;  
SFRL.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.

## ANNEXE

### GUIDE DES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

---

Les parties signataires ont souhaité annexer à cet accord une liste de bonnes pratiques afin que les entreprises de la branche puissent s'en inspirer dans le cadre de la mise en place de leurs propres outils de gestion de la santé au travail.

Ce document n'a qu'une valeur indicative et reprend de manière anonyme et non exhaustive divers outils mis en place dans des entreprises de différentes tailles.

#### I. – Les bonnes pratiques de méthodologie

Les entreprises peuvent mettre en place un guide de travail en 6 étapes (selon les tailles d'entreprises) et avec le schéma suivant :

1. Pré-diagnostic ;
2. Constitution d'un groupe projet ;
3. Diagnostic approfondi ;
4. Restitution des résultats ;
5. Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action ;
6. Evaluation des actions et suivi.

A titre d'exemple pour certaines de ces étapes :

##### Mise en œuvre d'un pré-diagnostic

Cette étape intervient en amont d'une démarche de prévention et contribue à la rendre possible. Au cours de cette phase, une ou plusieurs personnes internes à l'entreprise, désignées par le CHSCT ou les partenaires sociaux, collectent des données disponibles dans l'entreprise (bilan social, rapports du CHSCT ou du médecin du travail...) et les synthétisent sous forme d'indicateurs de dépistage.

##### Mise en œuvre de diagnostic approfondi

Etat des lieux des risques dans l'entreprise. Il est en effet plus facile d'agir lorsque le risque est connu. Pour cela, l'employeur doit écouter attentivement les collaborateurs et intégrer leur vécu dans le cadre des actions de prévention des risques.

Les entreprises s'efforceront de :

- renforcer la formation des membres du CHSCT sur les sujets de santé au travail ;
- permettre aux membres du CHSCT de bénéficier d'heures de délégations supplémentaires en adéquation avec les programmes de préventions conclus dans l'entreprise ;
- anticiper le vieillissement dans la GPEC ;
- favoriser l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière ;
- favoriser l'accès au bilan de compétences, à la formation, au tutorat ;
- abonder les comptes épargne-temps pour permettre des cessations d'activité progressives ;
- considérer l'accumulation de pénibilités chez certains salariés.

Les entreprises peuvent également recourir à des prestataires extérieurs pour la réalisation de ce diagnostic approfondi.

Par ailleurs, les entreprises peuvent soumettre à leurs salariés, une fois par an, un questionnaire à remplir et dans lequel ils pourront faire part de leurs avis ou suggestions sur la prévention des risques.

Il est à souligner l'importance d'un *curriculum laboris* (ou passeport santé).

Y sont consignés tous les risques auxquels le salarié a été soumis durant sa carrière professionnelle. Ce document doit être tenu par le médecin du travail dans un souci de confidentialité des informations consignées. Ce *curriculum laboris* (ou passeport santé) sera en permanence accessible au salarié et lui sera remis en cas de changement d'entreprise. Ce document sera aussi précieux pour les salariés en contrats à durée déterminée.

Ce *curriculum laboris* (ou passeport santé) devra prendre en considération les exigences réglementaires actuelles [exposition aux rayonnements ionisants (données conservées pendant 50 ans), aux CMR (liste des personnes exposées déclarées par les employeurs)],

CMR : produits chimiques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

### Constitution d'un groupe de projet

Une fois que la direction de l'entreprise a pris la décision de s'engager dans une démarche de prévention collective du stress, il est recommandé de constituer un groupe projet spécifique. La composition du groupe projet est variable selon la taille et la structure de l'entreprise, mais il doit être représentatif de l'ensemble des salariés concernés.

Ce groupe de projet doit impliquer les représentants du personnel.

La composition de ce groupe, décidée en accord avec le CHSCT, doit comprendre au minimum :

- un membre de la direction ;
- le médecin du travail ;
- les représentants du CHSCT ou les délégués du personnel selon le cas ;
- selon le cas, un ou des représentants de la CRAM (inspecteur, psychologue) ;
- et, éventuellement, des salariés volontaires représentant les différents secteurs de l'entreprise, sachant travailler en équipe, possédant des compétences en communication, et connaissant le fonctionnement de l'entreprise.

Les résultats de ce groupe de travail font l'objet d'une présentation au sein du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces résultats peuvent nourrir les échanges et les actions dans la recherche de la réduction du risque.

## II. – Les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels

Mise en place de plan d'action pour la réduction des risques professionnels :

L'employeur établit, avec la contribution des autres acteurs de santé, le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Différents niveaux de prévention :

Prévention à la source (dite « primaire » en santé publique) réduisant ou éliminant les différents facteurs de risques présents dans l'organisation. La priorité sera donnée à la mise en place de cette prévention permettant l'élimination des causes de risques au travail avec un impact sur le long terme.

Prévention corrective (dite « secondaire ») limitant les effets des risques chez des personnes présentant déjà des symptômes avérés.

Prévention « tertiaire » agissant sur le traitement et le processus de retour à l'emploi des salariés « en souffrance ».

L'aménagement des fins de carrière avec possibilités de réduction de temps de travail, reclassement vers des fonctions moins pénibles.

L'établissement d'un chaînage entre reconnaissance de la pénibilité, sa mesure, sa durée d'exposition, les conséquences pour les salariés et les entreprises.

Pour être complète, la démarche doit :

- inclure une évaluation dans le cas d'un plan d'action (notamment par le suivi des indicateurs sélectionnés au moment du pré-diagnostic). Cette évaluation permet de réajuster la démarche si besoin ;
- renforcer la maîtrise des facteurs pouvant engendrer du stress pour les salariés par des programmes de développement personnel (ou gestion individuelle du stress) associant souvent la relaxation et les techniques inspirées de la psychothérapie cognitive et comportementale. Ils visent à réduire l'état de stress d'une personne en modifiant la façon dont cette personne perçoit sa situation de travail.

Les acteurs de la santé au travail sont encouragés à mettre en place des actions de sensibilisation relatives à des risques pouvant avoir une dimension et des répercussions plus larges que les risques professionnels.

### III. – Les bonnes pratiques au service des salariés

Favoriser équilibre et bien-être au travail (conseils en matière d'activité physique, de régime alimentaire, relaxation ou mise en place de démonstrations).

Mise en place d'un outil intranet dédié à la santé au travail où le salarié peut trouver des conseils pratiques et des liens vers les sites de l'ARACT et de l'INRS.

Organisation de sessions de formations et/ou animation sur la santé au travail.

Pour favoriser l'efficacité du management de proximité, il est recommandé aux entreprises de :

- développer des échanges informels entre salariés et managers ;
- clairement identifier et formaliser les responsabilités hiérarchiques du personnel d'encadrement ;
- préciser dans la définition de fonction des managers une marge de décision permettant d'optimiser l'efficacité et la cohésion de leurs équipes.

Comme les entreprises ont une mission de formation et de rôle social, elles devront donc :

- pour les managers en place ou entrant dans l'entreprise : investir dans des programmes de formation à la conduite des hommes et des équipes, privilégiant les relations sociales durables, les valeurs éthiques ;
- pour les promotions à des fonctions de manager : associer une formation pertinente aux responsabilités sociales et humaines de manager ;
- sensibiliser l'encadrement aux questions relatives aux conditions de travail ;
- créer un document sur le stress au travail affiché dans les locaux de l'entreprise. Ce document reprend différents conseils en matière de gestion du stress. Il a pour but d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail chez tous les acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel).

Exemple : un mémoire antistress affiché dans les locaux, remis au salarié ou mis sur le site Internet.



Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

**ACCORD DU 15 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

NOR : ASET1250828M  
IDCC : 1555

**PRÉAMBULE**

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2011-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets n° 2011-354 du 30 mars 2011 et n° 2011-823 du 7 juillet 2011 qui instaurent de nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés, sauf pour la fiche individuelle de suivi qui doit être établie pour tout salarié quel que soit l'effectif de son entreprise (y compris celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés – se reporter à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 6).

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche. Il est en effet nécessaire de prendre en compte cette réalité et de protéger plus particulièrement les populations soumises à une pénibilité.

L'allongement de la vie professionnelle nécessite une plus grande attention à porter aux facteurs de pénibilité du travail. En effet, l'exposition sur la durée à différents facteurs de pénibilité provoque ou accélère l'usure professionnelle.

Cet accord a pour priorité de reconnaître des principes, démarches et méthodes visant à favoriser les pratiques de travail et à préserver la santé des salariés de la branche tout au long de leur carrière.

Conscients de la diversité des situations de travail, les parties conviennent que cet accord doit prendre en compte les caractéristiques des métiers exercés.

Le présent accord définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention de la pénibilité au travail. Il constitue par conséquent un socle de référence pour chaque entreprise concernée par l'obligation. Ces entreprises devront mettre en œuvre une politique de prévention de la pénibilité pour leurs salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans leurs établissements, en tenant compte des spécificités des postes de travail.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent que cet accord est indissociable de l'accord relatif aux risques psychosociaux et à la santé physique.

Les parties conviennent d'un suivi annuel au niveau de la branche qui portera sur les indicateurs et objectifs chiffrés des trois plans d'action développés à l'article 7 du présent accord. Ce suivi devra permettre d'examiner la possibilité de compléter le présent accord par des mesures de compensation et/ou de réparation dans sa 3<sup>e</sup> année d'application.



Les parties conviennent des dispositions suivantes :

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

### *Champ d'application*

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a généralisé l'obligation pour les entreprises d'agir en prévention de la pénibilité.

Sont visées les entreprises qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

Parmi ces entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi.

Les entreprises appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, comptant au moins 50 % de leurs salariés exposés à pénibilité telle que définie par la loi, sont couvertes au titre de la loi par cet accord de branche. Toutefois, en raison de la spécificité des emplois de la branche et des disparités d'une entreprise à une autre, les parties signataires incitent les entreprises à décliner cet accord sous forme de plan d'action de sorte que les actions répondent au mieux à leurs besoins.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés et/ou celles qui n'emploient pas 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité sont incitées à agir en prévention de la pénibilité et à y porter une attention toute particulière en s'inspirant des dispositions du présent accord.

S'agissant des entreprises ou entreprises appartenant à un groupe à partir de 300 salariés et comptant au moins 50 % de leurs salariés exposés à pénibilité telle que définie par la loi, elles sont dans l'obligation d'engager des négociations en vue d'un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action.

Ces négociations ou plan d'action sont menés avec la participation de représentants du CHSCT. Le projet d'accord ou le plan d'action sont présentés pour avis au comité d'entreprise.

Le présent accord constitue en conséquence un guide et des dispositions plancher à respecter pour chacun des domaines d'action prévus par les textes de loi. Les accords d'entreprise ou plan d'action ne pourront donc déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de préciser les possibilités d'actions permettant la prévention de la pénibilité. Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser la prise en compte de la pénibilité dans le cadre de l'activité professionnelle.

## **Article 3**

### *Rappel des obligations légales*

Il est précisé que toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le pourcentage de leurs salariés exposés, sont tenues à :

- l'obligation de relever les facteurs de pénibilité des postes de travail tels que définis par le code du travail et la loi (diagnostic, prévention, suivi) et de plan d'action en vue de supprimer ou à défaut diminuer la pénibilité et/ou sa durée d'exposition, par tout moyen (mobilité, protections, aménagement du poste de travail, réparations) avec le concours du CHSCT et son information pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés ; et le concours du médecin du travail ;
- l'inscription dans le document unique remis annuellement à jour ;
- la traçabilité de chaque salarié exposé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, selon modèle donné par décret d'application.

En conséquence, l'ensemble des entreprises de la branche est incité à agir pour la prévention de la pénibilité.

## **Article 4**

### *Facteurs de pénibilité*

Au regard de la loi n° 2011-1330 du 9 novembre 2010 et de ses décrets d'application, la pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (art. D. 4125-5) ;
- ces facteurs énumérés au présent article sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

#### 1. Facteurs de risques professionnels au titre des contraintes physiques marquées

La manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement...).

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Ces postures prolongées peuvent occasionner des facteurs de risques de troubles musculo-squelettiques.

Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

#### 2. Facteurs de risques liés à l'environnement physique agressif

Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées.

Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1.

Les températures extrêmes.

Les bruits mentionnés à l'article R. 4431-1.

#### 3. Facteurs de risques liés à certains rythmes de travail

Le travail de nuit fixé aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail.

Le travail en équipe successives alternantes.

Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les parties signataires soulignent que la situation des salariés ayant une forte activité sur écran et des salariés itinérants, bien que ne faisant pas partie des critères de pénibilité tels que définis dans le présent article, sont des critères devant être pris en compte dans la politique générale de l'entreprise quant à la santé et à la sécurité des salariés au regard des dispositions législatives en vigueur.

## **Article 5**

### *Evaluation des risques existants*

Les parties signataires sont conscientes que les situations de pénibilité varient d'une entreprise à une autre selon les activités exercées.

Il appartient à l'employeur de déterminer, dans son entreprise ou établissement, la proportion de salariés exposés et de l'actualiser, notamment après une modification du document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, il appartient à l'entreprise ou à l'établissement d'établir un diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise. Ce dernier vise en particulier à agir efficacement en déterminant les bonnes mesures de prévention pour les situations qui auront ainsi été relevées.

Le résultat de ce diagnostic devra être présenté au CHSCT qui sera alors en mesure d'émettre un avis. Ce diagnostic devra également être soumis pour information à l'ensemble des instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Il devra également être annexé au document unique.

## **Article 6**

### *Fiche individuelle d'exposition*

Il conviendra aussi de créer des fiches d'expositions qui doivent consigner les conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, la période de cette exposition, les mesures de prévention mises en œuvre (art. L. 4121-3-1). Ces fiches seront transmises au médecin du travail et complètent le dossier médical du salarié par la constitution d'un dossier en santé au travail (art. L. 4624-2).

La traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité est organisée par l'employeur en lien avec le salarié par l'intermédiaire d'une fiche individuelle d'exposition. Cette obligation vise tous les employeurs, indépendamment des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Il appartient à l'employeur de consigner dans cette fiche individuelle de suivi les conditions pénibles auxquels le salarié est exposé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention qu'il a mis en place pour faire disparaître ou réduire ce risque.

Cette fiche doit être communiquée par l'employeur au service de santé au travail et être remise au médecin du travail. Cette fiche complètera donc le dossier médical en santé au travail.

Par ailleurs, dans les conditions définies par les textes légaux et réglementaires en vigueur, cette fiche devra être remise au salarié.

## **Article 7**

### *Domaines d'actions*

Le présent accord résulte d'une concertation entre les parties signataires au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises.

Cet accord reprend trois des six domaines d'action fixés par le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

Pour rappel les accords d'entreprise ou plan d'action doivent traiter d'au moins l'un des thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail pour certaines catégories d'emploi.

Ils devront également traiter d'au moins deux des autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'entreprise devra obligatoirement appliquer le domaine d'action relatif à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail. Elle devra en outre agir sur l'aménagement des fins de carrière et l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel.

L'entreprise doit pour chaque domaine d'action suivre la réalisation des objectifs par des indicateurs.

Parmi ces objectifs fixés par l'entreprise, ceux que la branche a fixés par le présent accord constituent une obligation.

### 7.1. Adaptation et aménagement du poste de travail

Conscientes que les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et des méthodes de travail, l'amélioration des équipements de protection disponibles peuvent permettre d'atténuer ou de supprimer certains facteurs de pénibilité, les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur ces changements.

Les conditions contraignantes de travail auxquelles sont confrontés les salariés visent le poste de travail lui-même. Il convient donc d'agir sur l'ergonomie du poste et les éventuelles expositions aux risques définis à l'article 2 du présent accord lorsque le salarié est sur son poste de travail.

Les entreprises auront à s'interroger sur les priorités à définir afin d'améliorer les conditions de travail dont vont bénéficier les salariés.

Objectif :

Pour cela, les entreprises doivent consacrer une fois par an une réunion du comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) sur l'ergonomie des postes de travail avec la participation du service médical du travail, ceci dans le cadre de l'extension des missions du CHSCT à la prévention de la pénibilité (art. L. 4612-2 du code du travail). Il appartiendra alors à l'employeur, après recommandation du CHSCT de revoir l'ergonomie des postes de travail concernés si nécessaire et de définir les actions à mettre en œuvre.

A ce titre, il est rappelé que les membres du CHSCT doivent bénéficier d'une formation sur leur rôle ainsi qu'une formation sur les risques spécifiques à l'entreprise.

Indicateurs :

Les entreprises devront retenir un indicateur parmi :

- nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste ;
- nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude.

### 7.2. Aménagement des fins de carrière et prévention de la désinsertion professionnelle

Les parties signataires sont soucieuses d'offrir aux salariés de 55 ans et plus la possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite.

A cette fin, ils s'engagent sur la possibilité, pour les salariés concernés qui le souhaitent, de prévoir un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel choisi en tenant compte de l'organisation du travail au sein du service.

Objectif :

La branche a pour objectif chiffré la périodicité d'une réunion du comité d'entreprise par an afin d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'amélioration des facteurs de pénibilité.

Il est rappelé que les entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés à partir de 45 ans, en plus d'être une obligation, sont un atout permettant au salarié et à l'employeur d'échanger sur l'amélioration de leurs conditions de travail et, le cas échéant, d'anticiper.

Au cours de cet entretien professionnel, l'employeur devra examiner, sur la demande du salarié ou du médecin du travail, la possibilité d'un aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités comportant un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Cet entretien sera aussi l'occasion pour le salarié de demander l'exercice du tutorat. Dans ces cas, l'employeur devra définir des objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation de son travail.

Les parties signataire rappellent également que la législation en vigueur à la date de signature de cet accord prévoit un dispositif de retraite anticipée pour pénibilité.

Ce dispositif s'appliquera aux retraites qui ont pris effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Il permettra aux assurés ayant au moins 60 ans d'avoir une retraite à taux plein quelle que soit leur durée d'assurance.

Les assurés qui pourront bénéficier de ce dispositif sont :

- les personnes justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle. Les accidents de trajet n'ouvrent pas droit à retraite anticipée pour pénibilité ;
- les personnes justifiant d'une incapacité permanente comprise entre 10 % et 20 % (au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail comme précédemment) à condition de pouvoir justifier qu'elles ont été exposées, pendant une durée minimum qui est fixée à 17 ans dans le projet de décret, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Cette durée sera appréciée par une commission spécifique qui examinera le lien entre l'incapacité et l'exposition aux risques professionnels.

La demande de retraite anticipée pour pénibilité doit être faite 3 ou 4 mois avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, en joignant obligatoirement sa notification de rente AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle) et la notification de consolidation médicale. Les personnes concernées pourront également prendre rendez-vous avec un technicien conseil/conseiller retraite dans les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).

Une pension d'invalidité n'est pas cumulable avec une retraite anticipée pour pénibilité. Pour les personnes qui souhaitent conserver leur pension d'invalidité, une retraite pour inaptitude au travail viendra la remplacer lorsqu'elles atteindront l'âge légal de la retraite de leur génération (de 60 à 62 ans selon l'année de naissance).

Indicateurs :

- pourcentage de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant exercé une fonction de tutorat.

### 7.3. Maintien en activité des salariés exposés

Les parties signataires tiennent à souligner que la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, doivent être compatibles avec l'horaire du poste de travail et doit tenir compte de la nécessité de prise régulière des jours de congé, ainsi que les éventuels départs en formation professionnelle et toute absence entrant dans le calcul du temps de travail effectif. Dans ce contexte, l'employeur doit porter une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail.

Afin de permettre le maintien en activité des salariés travaillant sur des postes sur lesquels des facteurs de pénibilité tels que listés à l'article 2 auraient été identifiés, les entreprises devront agir en :

- examinant les possibilités d'aménagement des horaires de travail pour les salariés travaillant de nuit, en travail posté et en horaires décalés.

Pour les salariés ayant travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de leurs droits à retraite à taux plein, un passage en horaire de jour pourra se faire à la demande du salarié et sous réserve de poste ouvert.

Ce passage en horaire de jour devra se faire sans perte de la rémunération. La rémunération servant de base de calcul sera le salaire moyen des 12 derniers mois précédant la demande de passage en heures de jour, et inclura les majorations pour travail de nuit ;

- portant une attention toute particulière aux salariés de retour d'accident ou de maladie longue durée. Avec l'aide du médecin du travail, les employeurs devront assurer à ces salariés les meilleures conditions de retour à l'emploi, en examinant, le cas échéant, les possibilités d'aménagement de leur poste, ou de reclassement sur un poste non identifié comme pénible.

Objectif :

Sur ce domaine d'action, le CHSCT devra consacrer une réunion par an à l'analyse des postes identifiés comme pénibles au regard du facteur lié aux rythmes de travail. A cette occasion, le CHSCT devra examiner l'évolution du taux d'absentéisme sur ces postes.

Indicateur :

Les entreprises devront retenir un indicateur parmi :

- taux d'absentéisme par poste ;
- nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie et le cas échéant, nombre de machines dont le niveau sonore a été diminué.

## **Article 8**

### *Suivi de l'accord*

#### 8.1. Suivi au niveau de l'entreprise

Les accords d'entreprise ou plan d'action devront contenir, pour chaque domaine d'action retenu et fixé par la branche, des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs.

Ces indicateurs devront être communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les parties signataires rappellent que le bilan annuel du CHSCT devra comporter un paragraphe spécifique sur les domaines d'action retenus dans le présent accord afin de permettre au CE d'avoir une visibilité des actions en cours au sein de l'entreprise.

Les acteurs devant être impliqués (selon la taille de l'entreprise) :

- le chef d'entreprise ;
- le responsable HSE (hygiène, sécurité, environnement) ;
- le CE, le CHSCT, les DP, ou les membres de la délégation unique du personnel (DUP) ;
- les services de santé au travail et le médecin du travail ;
- les acteurs externes : la CARSAT, les IPRP, l'ANACT, les ARACT et les experts, etc.

#### 8.2. Suivi au niveau de la branche

Pendant toute la durée d'application du présent accord, un suivi annuel sera présenté à la commission sociale paritaire nationale à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Ce suivi portera sur les indicateurs et objectifs chiffrés des trois plans d'action développés à l'article 7 du présent accord et devra permettre d'examiner la possibilité de compléter le présent accord par des mesures de compensation et/ou de réparation dans sa 3<sup>e</sup> année d'application.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur et modalités de mise en œuvre*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt.

Il ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des accords d'entreprise ou d'établissement conclues avant son entrée en vigueur.

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.



Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À L'EMPLOI DES JEUNES, AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE  
ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250820M  
IDCC : 176

---

PRÉAMBULE

En France, le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans (31 %) est l'un des plus faibles de l'OCDE (40 % dans l'ensemble des pays de l'OCDE).

En 2010, 2,9 % des salariés des entreprises du médicament avaient moins de 26 ans, et ils représentent 23 % des recrutements de la branche. Le recours aux contrats en alternance reste relativement limité par rapport à d'autres secteurs, les entreprises du médicament ayant une tradition d'accueil de stagiaires.

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord mettre en place des mesures et des moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi. Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

Tout d'abord, les plus ou moins grandes difficultés que les jeunes ont à s'insérer dans l'emploi peuvent en partie venir d'une inadéquation de la formation professionnelle qu'ils ont reçue aux besoins du marché du travail.

Des réponses doivent y être apportées en termes d'accompagnement et de premier accès dans la vie professionnelle.

Les formations en alternance, qu'il s'agisse des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des volontariats internationaux en entreprise (VIE) ou des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), permettent aux jeunes d'accéder à des certifications et/ou des qualifications accélérant leur insertion et/ou leur évolution professionnelle. D'après les données du Gouvernement, les formations en alternance, et notamment l'apprentissage, permettent déjà à 70 % des jeunes d'obtenir un emploi.

Aussi, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance. L'objectif est de faire progresser le taux de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament afin de faciliter l'accès à une qualification adaptée aux besoins des entreprises et à un premier emploi.

Par ailleurs, les partenaires sociaux définissent différentes mesures afin de favoriser l'entrée dans la vie professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment par un engagement à communiquer sur



les métiers et les besoins en recrutement auprès des jeunes et ainsi aider à leur orientation professionnelle, et à mettre en place un parcours d'intégration et de suivi des jeunes lors de leur entrée dans l'entreprise. Ils rappellent enfin l'importance des stages pour les jeunes en cours de formation initiale pour acquérir une première expérience pratique dans l'entreprise en lien avec leurs études, et décident d'encadrer les stages organisés dans un cursus pédagogique.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

### DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme générale d'entrée dans l'entreprise. Les contrats en alternance constituent un passeport pour l'embauche dans les entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance.

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

##### *Diagnostic de la branche au 31 décembre 2010*

Le diagnostic des « contrats en alternance » a été réalisé à partir des chiffres connus à la date de signature.

Diagnostic au niveau de la branche toutes entreprises confondues

Le diagnostic, tous effectifs confondus, révèle qu'en 2010 ont été conclus :

- 625 contrats de professionnalisation (données OPCA C2P) ;
- 632 contrats d'apprentissage (données LEEM apprentissage).

Le nombre de salariés dans le secteur est de 103 900 en 2010. Le nombre moyen de contrats en alternance, tous effectifs confondus, représente donc 1,21 % en 2010.

Diagnostic au niveau de la branche dans les entreprises de 250 salariés et plus

Le diagnostic de la branche, pour les entreprises de 250 salariés et plus, révèle qu'en 2010 ont été conclus :

- 445 contrats de professionnalisation (données OPCA C2P) ;
- 553 contrats d'apprentissage (données LEEM apprentissage).

Les sources d'information ne permettent pas pour 2010 d'évaluer les effectifs des volontariats internationaux en entreprise (VIE) ou conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE).

Le nombre de salariés dans les entreprises de 250 salariés et plus est estimé à 96 370 en 2010.

Le nombre annuel moyen de salariés des « contrats en alternance » tels que prévu à l'article 230 H I du code général des impôts (CGI) atteint 1,04 % des effectifs de la branche en 2010. Ce nombre est sous-estimé, les données du LEEM apprentissage étant partielles, toutes les entreprises n'utilisant pas ce collecteur, et les informations sur les VIE et les CIFRE n'étant pas disponibles à ce jour.

#### Article 2

##### *Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance*

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament, notamment celles de 250 salariés et plus.

L'objectif est d'augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus le taux des contrats en alternance tels que prévu à l'article 230 H I du code général des impôts (CGI) de 10 % pour l'année 2011 et passer ainsi de 1,04 % de salariés en contrats de professionnalisation, en contrats

d'apprentissage, en volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) à 1,14 % en 2011, soit 101 contrats en alternance supplémentaires à effectif constant.

Le suivi de l'année précédente et le nouvel objectif chiffré annuel de progression fera l'objet d'une évaluation chaque année par la CPNEIS.

Les chiffres définitifs seront publiés sur le site internet du LEEM, en début d'année, pour que les entreprises puissent compléter le bordereau de la taxe d'apprentissage et étudier les possibilités d'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévu à l'article 230 H du CGI pour celles dont l'effectif est de 250 salariés et plus et l'effectif annuel moyen de salariés en alternance est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen.

Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due si l'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance (quel que soit le pourcentage de progression) et que la progression d'au moins 10 %, prévue au présent accord, est atteinte dans les entreprises de 250 salariés et plus de la branche, au 31 décembre 2011.

### **Article 3**

#### *Mesures pour diminuer le taux de rupture des contrats de professionnalisation*

Les données disponibles à l'OPCA de branche en matière de rupture de contrats de professionnalisation montrent que la quasi-totalité de ces contrats arrivent jusqu'à l'échéance du terme, et qu'il y a un taux de rupture anticipée de ces contrats très faible. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions, telles que prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail, pour en assurer les modalités de continuation et de financement quand aucune des parties n'est à l'origine de la rupture, par exemple quand l'organisme de formation cesse son activité. Toutefois, si un cas devait se présenter, il appartiendra au comité de section pharmacie de l'OPCA DEFI de l'analyser et, le cas échéant, de proposer les mesures permettant aux salariés de finaliser leur formation.

### **Article 4**

#### *Renforcement de la politique d'apprentissage*

Les partenaires sociaux s'engagent à appliquer les orientations en matière d'apprentissage telles que prévues à l'article 26 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance du 16 novembre 2011.

## **TITRE II**

### **MESURES FAVORABLES À L'EMPLOI DES JEUNES**

### **Article 5**

#### *Aide à l'orientation et à l'insertion professionnelles des jeunes*

##### **5.1. Orientation des jeunes et communication métiers**

###### **Partenariats avec le monde de l'éducation**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, au niveau local, à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants. Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir à la visite leurs sites industriels aux élèves et aux étudiants.

###### **Communication métiers**

Afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel et les aider dans l'orientation vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique, la branche s'engage à informer les jeunes sur les métiers

du secteur. Cette communication sur les métiers s'effectue notamment au travers de l'observatoire des métiers des entreprises du médicament et de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé. Cet institut est construit dans le cadre du partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'ONISEP. La branche diffusera ces informations sur son site internet, sous forme de brochures ou lors de salons métiers.

Par ailleurs, la branche étudiera les possibilités de participer à une opération de communication et de sensibilisation vers les entreprises sur l'emploi des jeunes afin, notamment, de favoriser l'insertion professionnelle après la formation initiale.

#### 5.2. Mesures tendant à favoriser la rencontre des candidats à un poste en alternance

L'entreprise s'engage à favoriser l'utilisation de la bourse de l'emploi du LEEM pour faciliter l'embauche des jeunes ayant suivi un contrat en alternance ou des stagiaires avec un espace dédié. L'utilisation du site internet souhaité par l'article 4 de la loi du 28 juillet 2011 sera aussi favorisée afin d'accompagner les rencontres entre les employeurs et les candidats à un poste en alternance.

A ce titre, l'entreprise sera tout particulièrement attentive aux candidatures qu'elle réceptionnera de salariés de moins de 2 ans d'expérience et pourra favoriser le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dont le principe est prévu à l'article 21 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance.

L'OPCA DEFI réalisera des actions d'informations pour les jeunes et les salariés des PME sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'informations sont réalisées auprès des entreprises directement qui les relaient auprès des salariés intéressés. Les modalités de financement de ces actions d'information seront étudiées dans le cadre de la section pharmacie de l'OPCA DEFI.

### Article 6

#### *Parcours d'entrée des jeunes embauchés dans l'entreprise*

##### 6.1. Information des jeunes embauchés

L'employeur informe tout salarié au moment de l'embauche des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Cette information s'accompagne d'une présentation de l'entreprise, d'un organigramme et des métiers.

##### 6.2. Parcours d'entrée dans l'entreprise

Une visite de l'établissement avec la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler doit être organisée dans les 2 premières semaines de son arrivée. L'entreprise pourra prévoir une réunion de présentation de l'entreprise, de son activité, des métiers présents et des outils de travail et de communication utilisés dans l'entreprise (logiciel informatique...).

Pour faciliter son intégration dans l'entreprise et l'accompagner, un référent doit être choisi. Le référent est chargé de l'accueil du jeune. L'entreprise, favorisera la mise en place de travail en binôme qui permet l'échange de compétence entre salariés.

##### 6.3. Tutorat dans l'entreprise

Selon les modalités prévues à l'article 13 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance, l'entreprise pourra développer la fonction tutorale et la formation des tuteurs, au bénéfice des jeunes embauchés dans l'entreprise.

### Article 7

#### *Stages en entreprise*

Les stages en entreprise permettent aux étudiants autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études supérieures. Ils constituent une période pri-

vilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur des jeunes.

### 7.1. Convention de stage

Les stages en entreprises font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage telle que prévue aux articles L. 612-8 et suivants du code de l'éducation. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties.

Sont précisés notamment dans cette convention les objectifs, le projet pédagogique et le contenu du stage, et la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, ainsi que les modalités du stage : l'organisation du temps de travail, les dates de début et de fin, la gratification et les avantages accordés au stagiaire, le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les conditions de délivrance d'une attestation de stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, les clauses du règlement intérieur applicable au stagiaire.

### 7.2. Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage.

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- appliquer les horaires collectifs des salariés de l'entreprise ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller le cas échéant sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

### 7.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, il

est rappelé que, conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal à 1/3 de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

#### 7.4. Durée maximum

Un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement. Dans les conditions prévues à l'article L. 612-9 du code de l'éducation, deux dérogations sont admises :

- l'une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- l'autre pour le stage prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

#### 7.5. Gratification du stagiaire et avantages

Conformément à l'article 22.6 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP), la gratification minimum est égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale × 151,67 heures pour un temps complet. Toutefois, l'entreprise pourra étudier la valorisation de cette gratification en fonction du niveau du stage. Il est rappelé que cette gratification est versée lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois.

Le stagiaire accède aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés, en application de l'article L. 612-12 du code de l'éducation. L'employeur prend en charge ses frais de transport et de restauration dans les mêmes conditions que les salariés.

L'entreprise mettra à la disposition du stagiaire le document d'information sur les aides au logement élaboré par Action Logement pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer.

#### 7.6. Réduction de la période d'essai en cas d'embauche dans les 3 mois de l'issue d'un stage et prise en compte de l'ancienneté

Le second alinéa de l'article 31.4° c des clauses générales de la CCNIP est supprimé et prévoit désormais que :

« En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »

### TITRE III

### MISE EN ŒUVRE DE CES DISPOSITIONS ET RÉALISATION DE CES OBJECTIFS

#### Article 8

##### *Modalités de suivi*

Pendant toute la durée de l'application du présent accord, un suivi annuel de l'objectif défini au présent accord est fait au moment de la commission paritaire nationale des industries de santé (CPNEIS).

En vue d'une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 4 ans de l'entrée en vigueur du présent accord pour effectuer un bilan de l'application de l'accord, notamment au regard des données fournies par l'OPCA DEFI sur les contrats de professionnalisation et par le LEEM apprentissage sur les contrats d'apprentissage.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

L'article 1<sup>er</sup> du présent accord sur l'objectif chiffré de progression des contrats en alternance est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015.

## **Article 10**

### *Extension*

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

## **Article 11**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

LEEM.

### **Syndicat de salariés :**

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,  
À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET À L'ALTERNANCE

NOR : ASET1250824M  
IDCC : 176

**PRÉAMBULE**

Dans un environnement mondial très concurrentiel et en forte évolution, la formation professionnelle est à la fois un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises du médicament en France et du développement professionnel et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Le maintien et le développement des compétences et des qualifications des femmes et des hommes du secteur constituent un élément primordial pour l'attractivité du territoire, notamment pour favoriser l'investissement des entreprises, et pour les évolutions de carrière des salariés.

Le secteur du médicament connaît depuis plusieurs années des mutations profondes tant au niveau économique, réglementaire qu'organisationnel. L'étude prospective sur l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en France, facteurs d'évolution et impact à 10 ans réalisée par le cabinet Arthur D. Little pour le LEEM et publiée en décembre 2007, identifie une évolution de l'emploi pharmaceutique en France à horizon 2015. Pour maintenir l'activité des entreprises du secteur en France, l'un des leviers d'action identifié est la formation professionnelle pour préparer les salariés de demain et recruter les compétences futures indispensables.

Par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle dans la perspective d'une société de la connaissance et de l'innovation. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a avalisé et adapté l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur. Le présent accord intègre également des dispositions relatives à la formation professionnelle prévues dans des accords de branche signés depuis 2009, notamment sur l'emploi des seniors, l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ou la santé au travail.

Pour répondre aux mutations, qui peuvent constituer par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi. Ainsi, les partenaires sociaux considèrent qu'une véritable politique de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la



branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises du médicament, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un second élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Ainsi, les partenaires sociaux rappellent qu'il faut donner à ceux qui entrent sur le marché du travail une qualification solide et adaptée aux métiers. La sécurisation des parcours professionnels doit également être assurée ; ceux qui sont sur le marché du travail doivent pouvoir accéder à une formation qui leur permette de se prémunir contre les aléas de carrière, de bénéficier de mobilités internes ou externes et de réaliser leurs projets sur un marché du travail où la relation d'emploi est devenue plus fragile. Il faut enfin permettre aux entreprises et aux salariés d'actualiser en continu les compétences à l'œuvre dans un monde économique et technologique en mouvement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés des TPE/PME.

Pour les jeunes, cela passe notamment par une politique de l'apprentissage volontariste avec une offre renforcée de formations par apprentissage répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur, et un circuit de financement plus efficient au travers du LEEM apprentissage. L'emploi des jeunes, la formation en alternance et l'insertion professionnelle font l'objet d'un accord collectif de branche distinct.

Pour les demandeurs d'emploi, la portabilité des droits à DIF leur offre l'opportunité d'utiliser leur DIF après la rupture du contrat de travail et participe à assurer leur employabilité. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet aux demandeurs d'emploi d'accéder à une offre d'emploi identifiée au travers du suivi d'actions de formation et favorise ainsi le retour à l'emploi. Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place ce dispositif au niveau de la branche.

Rappelant la nécessité pour l'entreprise d'adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers, les partenaires sociaux donnent les moyens à ces derniers d'être des acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle et de devenir coresponsables avec l'entreprise du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel.

En effet, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle, non seulement concourt au développement personnel et professionnel des salariés, mais est un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que les entreprises doivent mettre en œuvre, y compris dans les TPE et PME.

A ce titre, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs à la GPEC qui permet d'anticiper l'évolution des métiers en lien avec la stratégie de l'entreprise et au niveau de la branche. Ils ont à cet effet mis en place, dès 1994, un observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament.

Par ailleurs, ils considèrent que les salariés des TPE/PME sont prioritaires en matière de formation professionnelle au niveau de la branche et mettent en place des moyens de développer la formation dans ces entreprises. Les TPE/PME sont tout particulièrement encouragées à mettre en œuvre un dispositif GPEC en se basant sur un diagnostic qui pourra être pris en charge par l'OPCA de la branche.

Enfin, des moyens spécifiques sont mis en place par les partenaires sociaux pour le développement de la formation pour tous, notamment les salariés atteints d'un handicap, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés ou seniors et l'accès à des formations permettant un second élan dans une carrière professionnelle.



Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord annule et remplace les accords collectifs modifiés du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du 19 mars 1996 relatif à l'apprentissage.

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

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

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

#### **MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'INDUSTRIE DU MÉDICAMENT**

## **Article 2**

### *Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche*

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises du médicament que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

La formation professionnelle est également une condition du renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises, ainsi que du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer des compétences et aptitudes techniques et scientifiques du personnel, nécessaires au bon exercice des métiers actuels de l'industrie du médicament et à leur évolution, notamment par la mise en œuvre d'une politique professionnalisante au profit des personnes atteintes d'un handicap en application de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ;
- promouvoir la connaissance du personnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- permettre le renforcement de la qualification des salariés les moins qualifiés, par des actions spécifiques ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois, en application de l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- favoriser les formations permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur et notamment celles sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle, et développer et promouvoir les formations qualifiantes ;
- développer la validation des acquis de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, favoriser les évolutions professionnelles ou d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification ;

- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale de l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- développer la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou de tutorat ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et/ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés, notamment des salariés de 50 ans et plus en application de l'accord collectif du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE.

### **Article 3**

#### *Axes prioritaires de la formation dans la branche*

##### 3.1. Objectifs généraux

Les partenaires sociaux déterminent des axes prioritaires de formation au niveau de la branche s'inscrivant dans le cadre des objectifs généraux susmentionnés.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- contexte économique et réglementaire du secteur ;
- éthique, déontologie, conformité ;
- techniques scientifiques et professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier et à son évolution ;
- hygiène/sécurité/environnement/qualité/santé au travail ;
- management/communication ;
- apprentissage des langues.

Sont également considérées comme prioritaires les actions de formation conduisant à l'obtention :

- d'une qualification professionnelle reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle ;
- du titre homologué de visiteur médical ;
- d'un diplôme, titre ou certificat d'Etat.

Ces axes doivent permettre d'orienter la concertation pluriannuelle prévue par le présent accord et le plan annuel de formation de l'entreprise soumis aux instances représentatives du personnel, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

##### 3.2. Actions spécifiques construites au niveau de la branche

Afin de répondre à certains besoins des entreprises du secteur, des actions spécifiques construites au niveau de la branche ont été définies. Pour 2012, il s'agit des formations :

- biotechnologie santé ;
- directeur régional ;
- formation continue des visiteurs médicaux, dont le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » ;
- parcours modulaire « favoriser l'emploi des seniors » ;
- parcours modulaire « un temps pour moi » ;

- parcours modulaire de formation dédiée aux acteurs de santé et aux managers en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux qui sera créé dans le cadre du comité de section pharmaceutique de l'OPCA DEFI avant le 31 décembre 2012 en application de l'accord collectif du 19 octobre 2011 sur la santé au travail.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.

#### **Article 4**

##### *Publics prioritaires pour l'accès à la formation dans la branche*

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, et notamment les salariés de 50 ans et plus en application de l'accord collectif du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors ;
- les travailleurs handicapés en application de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie ;
- les jeunes débutants dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

#### **Article 5**

##### *Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement*

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en formation, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés de l'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle en :

- les associant prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- les informant sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- leur assurant une préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de leurs équipes ;
- les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement des compétences de ces derniers, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- les sensibiliser sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

## Article 6

### *Formation dans les PMI/PME et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés*

Les partenaires sociaux sont conscients des difficultés et de la charge que représente, dans les PME/PMI, et notamment celles de moins de 10 salariés, la mise en œuvre d'actions de formation des salariés (manque de disponibilité, gestion des absences, faible effectif concerné...).

Par ailleurs, ils considèrent que les salariés travaillant dans les PME et TPE sont prioritaires en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

Par conséquent, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI, dans le cadre de ses missions, de poursuivre le développement des actions d'information des PME et des TPE sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, et la mise en œuvre de formations spécifiques pour les salariés des PME et TPE, afin de favoriser leur accès à la formation professionnelle.

Ils considèrent qu'il convient d'encourager l'utilisation par ces entreprises des moyens d'aide existants ou la mise en place de solutions nouvelles, comme l'utilisation des nouvelles technologies éducatives, le développement d'actions de formation collectives au niveau local pour optimiser leur coût et leur organisation et répondre aux besoins en compétences et en qualification.

#### Prise en charge des coûts de formation par l'OPCA DEFI

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME :

- les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure dans les conditions prévues à l'article 12.1.4 du présent accord ;
- la prise en charge financière de l'OPCA DEFI pour les actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA et pour les actions spécifiques construites au niveau de la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord, s'effectue dans le cadre de la période de professionnalisation et du DIF sur la base de :
  - la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas, (hors salaires) pour les entreprises de moins de 10 salariés, du fait des montants peu élevés pour la formation dans le plan de formation collectés par l'OPCA pour ces entreprises ;
  - 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas, (hors salaires) pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI, sur recommandation de la CPNEIS et du comité de section pharmacie de l'OPCA, pourra définir une enveloppe annuelle maximum pour cette disposition.

Dans ce cas de prise en charge financière spécifique des actions de formation collectives et de branche, le « bonus PME » ne s'applique pas.

## CHAPITRE II

### MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE

## Article 7

### *Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation*

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation.

Les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation peuvent être :

- des actions d’adaptation au poste de travail ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;
- des actions de développement des compétences, et notamment des compétences transférables d’une entreprise à une autre dans le même secteur d’activité ou vers un autre secteur. Ces actions peuvent, en application d’un accord entre le salarié et l’employeur, se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par l’article L. 6321-6 du code du travail.

## **Article 8**

### *Plan de formation et objectifs pluriannuels de formation*

Le plan de formation de l’entreprise s’inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permet notamment d’adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises.

Le programme pluriannuel, tel que prévu à l’article 8 de l’accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, doit notamment prendre en compte, en fonction des spécificités et du contexte de l’entreprise, les objectifs et les axes prioritaires de la formation définis au niveau de la branche ainsi que les informations émanant de l’observatoire des métiers, de l’emploi et de la formation.

Ce programme pluriannuel sera pris en compte dans le plan annuel de formation.

## **Article 9**

### *Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle*

Le comité d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s’il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l’entreprise. En vue de cette délibération, la nature des actions de formation reconnues prioritaires dans la profession leur sera communiquée, ainsi que les informations émanant de la CPNEIS concernant les données issues de l’observatoire des métiers, les certificats de qualification professionnelle et les procédures de validation des acquis de l’expérience.

Cette délibération sur le plan de formation s’effectue dans les conditions fixées par l’article L. 2323-34 du code du travail et l’article 10 de l’accord interprofessionnel du 5 octobre 2009. Elle est préparée par la commission formation du comité d’entreprise quand elle existe dans les entreprises de 200 salariés et plus conformément à l’article L. 2325-26 du code du travail.

La consultation sur le programme pluriannuel prévu à l’article 8, au cours de laquelle l’entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l’avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédent la période pluriannuelle susvisée, concomitamment à la consultation sur le plan de formation.

## **Article 10**

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

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d’être en mesure de développer, de compléter sa qualification, d’acquérir une nouvelle qualification ou d’actualiser ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le droit individuel à la formation peut permettre de réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois de l’entreprise et de l’industrie du médicament, leurs évolutions prévisibles ou en lien avec un projet personnel. Il permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l’expérience.

### 10.1. Acquisition du DIF pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail et des articles 41 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, présent dans l'entreprise acquiert 20 heures de formation au titre du DIF.

Cette durée est calculée, dans les mêmes conditions, *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel. Les entreprises examineront la possibilité pour les salariés à temps partiel de calculer le droit individuel à la formation sur la base d'un temps plein.

La durée de ce droit peut être cumulée dans la limite de 120 heures sur 6 ans, y compris pour les salariés à temps partiel. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

### 10.2. Acquisition du DIF pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée

En application des articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Les partenaires sociaux rappellent que le droit individuel à la formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

### 10.3. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, ce dernier doit informer, par écrit, son employeur qu'il souhaite bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF. Concernant le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF, il est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur en prenant en compte éventuellement les conclusions de l'entretien professionnel et des priorités de la branche définies dans le présent accord. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande du salarié. Dans le cas où, passé ce délai, aucune réponse n'aurait été formulée par l'employeur, le choix de l'action de formation est considéré comme accepté.

Selon le principe édicté par l'article L. 6323-11 du code du travail, les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail. Toutefois, il peut être dérogé à ce principe dans trois situations :

- un accord d'entreprise peut prévoir que ces heures de formation se réalisent en tout ou partie pendant le temps de travail. Les entreprises examineront avec les organisations syndicales de salariés la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail ;
- pour les entreprises n'ayant pas la capacité à négocier, les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être mises en œuvre en tout ou partie pendant le temps de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
- en l'absence de comité d'entreprise et/ou de délégués du personnel pour les entreprises n'ayant pas la capacité à négocier ou en l'absence d'accord d'entreprise, l'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser les actions de formation liées à l'utilisation du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'employeur communiquera chaque année au comité d'entreprise, dans le cadre de son rapport annuel, des informations sur le nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur droit individuel à la formation.

### 10.4. Prise en charge des frais de formation

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA DEFI pour les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail.



Les frais pris en charge par l'OPCA correspondent aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

Cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue pour l'année 2012 sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 25 € par heure de formation.

Un complément de forfait de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les droits individuels à la formation (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.

La limite de 25 € fixée ci-dessus ne s'applique pas pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociée par la branche, et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas.

Pour 2012, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord, y compris pendant le temps de travail, à l'exception du parcours modulaire en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues à l'article 23 pour le bilan de compétences et à l'article 11 pour la VAE.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ce montant ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## 10.5. Portabilité du DIF

### 10.5.1. Le « DIF préavis » en cas de licenciement

En application 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 ou d'une période équivalente au préavis en cas de faute grave, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée, multiplié par 9,15 €, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Cette action réalisée pendant l'exercice du préavis, se déroule alors pendant le temps de travail et ne donne lieu à aucune prise en charge de l'OPCA DEFI.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, des droits en matière de DIF visés à l'article L. 6323-17 du code du travail.

### 10.5.2. Le DIF « Pôle emploi et nouvel employeur », en cas de rupture 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

En application de l'article L. 6324-18 du code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par

le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée, multiplié par 9,15 €, est utilisée dans les conditions suivantes :

Au Pôle emploi, lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation ».

Auprès d'un nouvel employeur, lorsque le salarié lui en fait la demande au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer :

- soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ;
- soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 3 du présent accord. 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 par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA DEFI dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation ».

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI pourra déterminer un montant maximum de dépenses de l'année pour le DIF portable.

## **Article 11**

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

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience et s'engagent à poursuivre et à développer les processus de VAE dans les dispositifs de branche, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et du titre homologué de visiteur médical.

Ils s'engagent également à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Après 20 ans d'activité professionnelle, ou à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, les salariés bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises communiqueront aux institutions représentatives concernées les informations transmises par la CPNEIS relatives aux procédures de validation des acquis de l'expérience.

Pour la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 000 € par validation des acquis de l'expérience pour 2012.

## **Article 12**

### *Professionnalisation*

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi, des salariés en contrat à durée indéterminée.



## 12.1. Période de professionnalisation

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

### 12.1.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEIS, et notamment un certificat de qualification professionnelle ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont définis par la CPNEIS au vu notamment des axes prioritaires de la formation définis à l'article 3 du présent accord. Ces objectifs de professionnalisation sont mis à jour annuellement par la CPNEIS, notamment à partir des données issues de l'observatoire des métiers.

### 12.1.2. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies à l'article 3 du présent accord ;
- aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- aux salariés qui, 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 dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :
  - un congé de maternité ;
  - un congé parental ;
  - un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés.

### 12.1.3. Durée des périodes de professionnalisation

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 70 heures sur 12 mois calendaires à l'exception des cas suivants :

1. Le plancher d'heures est porté à 35 heures pour les périodes de professionnalisation réalisées par :

- des salariés appartenant à des entreprises de 1 à 249 salariés, sur 12 mois calendaires ;
- des salariés âgés d'au moins 45 ans, tous effectifs confondus.

2. Aucun plancher d'heures n'est fixé pour :

- les actions de bilan de compétences ou de validation des acquis.
- les actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA DEFI et les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche telles que définies à l'article 3.2 du présent accord :
  - des salariés appartenant à des entreprises de 1 à 49 salariés ;
  - des salariés âgés d'au moins 45 ans.

#### 12.1.4. Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise. Ce financement est effectué, pour l'année 2012, à hauteur de 100 % des heures réalisées avec un plafond de 1 500 heures. Le plafond maximum de prise en charge correspondant aux frais réels justifiés est fixé à 25 € par heure de formation prise en charge par l'OPCA.

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure.

Dans les TPE et les PME de moins de 50 salariés, les actions collectives de formation pourront être prises en charge dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 15 € par heure de formation pour des formations (même plancher et plafond d'heures qu'au 1<sup>er</sup> alinéa) :

- visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé ;
- effectuées par des salariés de 50 ans et plus ;
- conduisant à un CQP de la branche.

Dans le cas du complément forfait de prise en charge prévu ci-dessus, le « bonus PME » ne s'applique pas.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les périodes de professionnalisation, HANDI-EM finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI, les différentes conditions de prise en charge précitées ne s'appliquent pas, à l'exception des planchers d'heures. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociée par la branche, et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaires).

Pour 2012, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues à l'article 23 pour le bilan de compétences et à l'article 11 pour la VAE.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA pourra être revue par avenant au présent accord selon les informations fournies par l'OPCA et les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## 12.2. Contrat de professionnalisation

### 12.2.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, à savoir dans la branche une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification.

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche.

### 12.2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, ils incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux 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 ;
- aux demandeurs d'emploi, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation aux adultes handicapés, ou ayant conclu un contrat unique d'insertion.

### 12.2.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dès la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

Les partenaires sociaux rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

Il est rappelé que l'organisation par l'employeur d'une fonction tutorale est obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation.

#### 12.2.4. Durée des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation doit être d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations le nécessitant au regard des axes prioritaires définis à l'article 3 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNEIS.

En 2012, la durée des contrats de professionnalisation visant une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification ne pourra pas être portée à plus de 12 mois.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 500 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

#### 12.2.5. Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation, dans la limite de 1 500 heures maximum de formation par contrat.

Pour l'année 2012, ces forfaits sont fixés à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical ;
- 25 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux, dont notamment les formations en technique métier, en informatique appliquée et en réglementation pharmaceutique et qualité, visant l'obtention d'un CQP de la branche ;
- un complément de forfait de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 50 ans et plus et pour les contrats de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP de la branche.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les contrats de professionnalisation, HANDI-EM finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Ces forfaits seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## Article 13

### *Développement de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs*

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission en fonction du nombre de salariés qu'il suit.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 22.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale soit une priorité de l'OPCA DEFI. A ce titre, l'OPCA assure une prise en charge des actions de formation de tuteur ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

#### 13.1. Prise en charge par l'OPCA de la branche des formations de tuteur

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement des actions de formation de tuteur sont prises en charge par l'OPCA DEFI.

En application des articles L. 6332-15 et D. 6332-90 du code du travail, cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

L'accompagnant du travailleur handicapé dans l'entreprise tel que prévu à l'article 4.1 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap bénéficie d'une formation prise en charge dans les conditions déterminées par HANDI-EM et sur son budget.

#### 13.2. Prise en charge par l'OPCA DEFI des fonctions tutorales

En application des articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail, l'OPCA DEFI prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;

- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'accompagnant du travailleur handicapé dans l'entreprise tel que prévu à l'article 4.1 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap bénéficie d'une prise en charge forfaitaire du temps consacré à cette mission dans les conditions déterminées par HANDI-EM et sur son budget.

#### **Article 14**

##### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation (CIF) est un outil privilégié pour permettre à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé et par les articles 53 et suivants de l'accord du 5 octobre 2009.

#### **Article 15**

##### *Congé d'enseignement*

Les partenaires sociaux considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises du médicament est de nature à favoriser le rapprochement entre le milieu industriel et celui de l'enseignement et doit être encouragé.

Le LEEM s'engage à rechercher les moyens de faciliter le développement du congé-enseignement et plus généralement de développer la participation des professionnels aux enseignements publics ou privés.

Les partenaires sociaux rappellent que le congé-enseignement s'exerce dans les conditions fixées aux articles L. 6322-53 et suivants du code du travail et aux articles 98 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

#### **Article 16**

##### *Clause de dédit formation*

Des accords, conclus entre l'employeur et le salarié, peuvent prévoir qu'en contrepartie d'une formation qualifiante prise en charge par l'employeur, le salarié s'engage à rester à son service pendant une durée déterminée et, en cas de démission avant le terme fixé, à rembourser les dépenses engagées pour sa formation.

Seules peuvent donner lieu à de tels accords, les actions de formation prises en charge par l'employeur permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- soit figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé.

De tels accords ne peuvent pas être conclus :

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'Etat ou des collectivités publiques.



Ces accords doivent notamment prévoir :

- la durée de l'engagement qui doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut, en tout état de cause, excéder 3 ans ;
- le montant de l'indemnité, le cas échéant due, qui doit également être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation ;
- la dégressivité applicable à ce montant, *pro rata temporis*, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement.

L'indemnité n'est pas due :

- en cas de licenciement du salarié, sauf faute lourde ou faute grave ;
- lorsque l'employeur, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions ci-dessus, sont utilisées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation.

## TITRE II

### **GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

Depuis plus de 15 ans, les partenaires sociaux de la branche conduisent une politique dynamique en matière de définition des métiers et d'anticipation des compétences et de l'emploi.

Les partenaires sociaux des entreprises du médicament ont à ce titre, dès 1994, introduit la GPEC comme nouvel axe de concertation sociale, par la signature d'un accord collectif sur la GPEC et les évolutions professionnelles et ont mené de nombreuses actions au travers de son observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

La finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques au regard des stratégies des entreprises. L'objectif est de permettre à celles-ci de renforcer leur développement et leur positionnement concurrentiel tout en préservant l'emploi et aux salariés de disposer des informations dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

La GPEC consiste à mettre en œuvre et suivre des plans d'actions visant à prévenir les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La GPEC se base sur un ensemble de dispositifs et d'outils, dont la plupart sont prévus par le présent accord.

#### **Article 17**

##### *Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament*

Les missions de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, mis en place en 1994, ont été définies par l'accord sur la formation du 28 juin 1994. Ces missions, reprises par le présent accord, visent à donner à l'industrie du médicament des informations prospectives sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences, et des besoins en formation en découlant.

Les organisations syndicales de salariés participent aux travaux de l'observatoire au travers un comité de pilotage paritaire. Ce comité, en fonction des priorités, des orientations de la branche définies notamment par le présent accord et pouvant être complétées par la CPNEIS, et des ressources disponibles, fixe les actions prioritaires de l'observatoire, veille à leur mise en œuvre et suit les travaux.

Le nombre de participants à ce comité est de 2 personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, y compris le ou les permanents syndicaux y participant, et autant de représentants du LEEM. Les membres de cette instance participant à ces réunions bénéficient des dispositions de l'article 9 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique. Le comité de pilotage paritaire se réunit deux fois par an.

Par ailleurs, la CPNEIS suit régulièrement les données issues de cet observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

Les partenaires sociaux du présent accord rappellent en effet que la CPNEIS a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, et ce en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur.

A ce titre, elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des CQP, permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession.

Les données recueillies et analysées par l'observatoire des métiers sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des partenaires sociaux et des institutions représentatives du personnel, en vue :

- d'aider les partenaires sociaux à :
  - définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
  - détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, des actions d'anticipation ou d'accompagnement ;
  - définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un certificat de qualification professionnelle, voire la création ou la rénovation de diplômes existants ;
  - suivre et maintenir à jour l'accord sur les classifications ;
  - prendre les décisions nécessaires ;
- d'apporter des informations pouvant aider les entreprises et les partenaires sociaux à :
  - définir leur propre politique de formation ;
  - mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
  - gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
  - développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Les données issues de l'observatoire sont également communiquées aux universités, écoles et organismes de formation liés au secteur.

## **Article 18**

### *Concertation au niveau de la branche*

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés posées par les accords du 28 juin 1994 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire des métiers, ils se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans l'industrie du médicament.



De plus :

- ils détectent les évolutions susceptibles de justifier la mise en place, dans la branche, d’actions d’anticipation ou d’accompagnement et décident des mesures à prendre dans le cadre des dispositifs légaux et conventionnels existants. Les organisations syndicales représentatives des salariés sont consultées dans le cadre de la commission paritaire nationale de l’emploi des industries de santé avant la conclusion des engagements de développement de la formation. Elles sont également associées au suivi de ces engagements ;
- ils suivent, au travers de la CPNEIS, la procédure de reconnaissance des qualifications utiles dans la profession. La liste de ces qualifications est régulièrement mise à jour, au regard notamment des évolutions du contenu des emplois et des exigences de compétences s’y rapportant ;
- ils suivent et mettent à jour le dispositif des CQP ;
- ils s’engagent à rechercher les moyens de mise en place de procédures de validation des acquis de l’expérience, en vue, notamment, de faciliter l’accès des salariés à une formation ou à un autre niveau de qualification ;
- ils assurent le suivi de l’application de l’accord classifications et salaires par la voie d’un examen quinquennal.

## **Article 19**

### *Développement des partenariats régionaux et contrats d’objectifs*

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer des partenariats avec les régions qui constituent des bassins d’emploi stratégique, notamment par la conclusion de contrats d’objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Ces contrats d’objectifs peuvent être signés entre un ou plusieurs conseils régionaux et la branche. Ils fixent des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d’emploi. Ces contrats d’objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ils sont élaborés sur la base des données issues des travaux de l’observatoire des métiers, de l’emploi et de la formation et des orientations prioritaires en matière de formation définies à l’article du présent accord, et déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ;
- la localisation souhaitable des formations ;
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation ;
- les types d’actions susceptibles de favoriser l’information des jeunes et de leurs familles, cohérentes avec les orientations définies dans la convention de coopération avec le ministère de l’éducation nationale ;
- les actions ou expérimentations à conduire en direction des publics prioritaires définis à l’article 3 du présent accord.

La CPNEIS donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des partenariats et des contrats d’objectifs, et suit l’avancement des travaux.

Ces actions peuvent être cofinancées sur la ligne de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou d’études et recherches de l’OPCA DEFI.

## **Article 20**

### *Prise en charge du diagnostic GPEC par l’OPCA DEFI pour les TPE et PME*

La GPEC participe à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l’entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

## **Article 21**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Conformément à l'article L. 6326-1 du code du travail et à l'article 115 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qualifications requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise 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 peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

A partir des priorités de la branche définies à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à identifier les besoins du secteur en matière de POE. Il sera notamment tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers. Les besoins identifiés seront soumis à la CPNEIS, qui en fera un suivi. La convention signée entre l'OPCA DEFI et Pôle emploi devrait déterminer les publics éligibles à la POE, les objectifs et modalités de formation et de financement de la POE.

## **Article 22**

### *Facteurs et modalités d'évolution professionnelle*

#### **22.1. Facteurs d'évolution professionnelle**

L'évolution professionnelle des salariés est liée à différents facteurs, et notamment :

- des facteurs propres à l'entreprise et son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, ses résultats, la diversification ou non de ses activités, l'état et l'évolution de la concurrence, les changements de contexte normatif, technique et technologique. Ces données, en interaction constante avec les facteurs d'évolution ci-dessous, entraînent, notamment, l'apparition de nouvelles activités et la disparition d'autres, la modification des activités existantes ainsi que des changements dans l'organisation du travail ;
- le développement du professionnalisme dans le type d'activité exercée. Celui-ci permet aux salariés, conformément aux principes posés à l'avenant I à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique sur les classifications et salaires, d'évoluer au sein du groupe de classification dans lequel ils sont classés ;
- la mobilité transversale vers une autre filière. Celle-ci permet aux salariés d'acquérir, de mettre en œuvre et de développer de nouvelles compétences dans une autre filière. Celles-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l'avenant I précité, au changement de groupe de classification du salarié ;
- le changement ou une évolution importante du type d'activité exercée dans la même filière. Ceux-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l'avenant I précité, au changement de groupe de classification du salarié.

A titre individuel, les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles reconnues, quel qu'en soit le mode d'acquisition (formation initiale ou continue, formation réalisée dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du CIF, compétences acquises au titre de l'élargisse-

ment des activités confiées ou de l'exercice de nouvelles activités...), le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir les compétences recherchées par l'entreprise dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Sur un plan collectif, pour réaliser l'adéquation entre les exigences de compétences que génèrent les facteurs d'évolution énumérés ci-dessus et les compétences dont elle dispose à un moment donné, l'entreprise peut utiliser différents moyens tels que la mobilité, la formation liée à un dispositif d'orientation préalable et d'évolution prévisible, le recrutement, la modification de l'organisation du travail, l'élargissement des activités confiées ou l'attribution de nouvelles activités.

## 22.2. Entretien professionnel

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié.

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, il appartient à l'entreprise de mettre en place, pour tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, un entretien professionnel permettant d'évaluer régulièrement son travail, notamment à l'aide d'outils mis en place par l'entreprise.

Ces entretiens qui ont lieu une fois par an, peuvent avoir lieu à l'initiative du salarié comme de l'employeur ou son représentant.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourrait être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les propositions du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard des actions de formation liées au développement des compétences qui peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés au dernier alinéa de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Ces entretiens ont pour finalité d'apprécier les compétences que les salariés ont acquises et mettent en œuvre, du fait notamment d'actions de formation ou du développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément essentiel de l'évolution professionnelle et du salaire. Ils permettent également de faire le point et d'échanger sur les performances individuelles et/ou collectives des collaborateurs.

Ces entretiens ont par ailleurs pour objet d'évaluer les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner lui permettant d'évoluer progressivement au sein de son groupe de classification, voire de changer de groupe de classification, dans le cadre des parcours de professionnalisation.

Ces entretiens seront également l'occasion, pour les salariés, de s'exprimer sur le contenu de leur travail et de définir un projet individuel d'évolution professionnelle tenant compte à la fois de leurs aspirations et capacités, et des possibilités et besoins de l'entreprise. A ce titre, il pourra notamment être défini des mesures d'accompagnement du parcours de professionnalisation du salarié tels qu'une période de professionnalisation, une action de VAE, un bilan de compétences ou l'utilisation du DIF, un CIF. Ces entretiens ne portent donc pas exclusivement sur la rémunération des salariés.

Afin d'apporter une pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins une semaine avant et disposer d'éléments d'infor-

mation suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin, informé notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faits au salarié.

### 22.3. Entretien de bilan et d'évolution professionnelle

S'inscrivant dans une finalité différente mais complémentaire de celle des entretiens professionnels prévus à l'article précédent, les entretiens de bilan et d'évolution professionnelle permettent au salarié de faire régulièrement le point au cours de sa carrière avec les services compétents de l'entreprise (direction des ressources humaines, service formation...) sur ses acquis professionnels, en vue de l'aider à élaborer un projet personnel d'évolution tenant compte de ses aspirations, de ses capacités et des possibilités et besoins de l'entreprise et de faciliter la réalisation de ce projet grâce, notamment, à l'ensemble des moyens définis par le présent accord.

A cette fin, tout salarié peut demander, tous les 4 ans, à bénéficier d'un entretien de bilan avec son employeur. Cet entretien doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la formulation écrite de la demande par le salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués au cours de l'entretien.

L'entreprise informera le salarié, dans un délai de 2 mois, des suites qu'elle entend donner aux demandes et actions évoquées lors de cet entretien.

Les partenaires sociaux conviennent de remplacer l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle par le bilan d'étape professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail et à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, mais à une périodicité rapportée à 4 ans, dès qu'un accord national interprofessionnel étendu en déterminera les conditions d'application et notamment ses modalités de financement.

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

### 22.4. Entretien de seconde partie de carrière

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

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail employant au moins 50 salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès :

- à un bilan d'étape professionnel ;
- à un bilan de compétences ;
- ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien peut ne pas être distinct de l'entretien professionnel prévu à l'article 22.2 ci-dessus.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Dès lors, ces actions de formation sont prévues par le plan de formation.

## 22.5. Passeport orientation et formation

Conformément aux articles 4 et 5 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié a la possibilité, à son initiative, d'établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

L'employeur fournira au salarié, sur sa demande, l'historique des actions de formation continue qu'il a suivi dans l'entreprise. A ce titre, les organismes de formation et les CFA seront incités à informer les stagiaires de la formation professionnelle de l'existence de ce dispositif.

Par ailleurs, le salarié pourra demander une aide à l'entreprise pour la constitution de son passeport orientation et formation, notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus au présent accord. Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens peuvent avec l'accord du salarié être portées dans une annexe à son passeport orientation et formation.

### Article 23

#### *Actions de bilan de compétences*

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Tout salarié peut demander une autorisation d'absence, dans la limite de 24 heures, pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

L'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les conditions d'exercice du congé bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...) sont fixées par les dispositions du code du travail et des articles 89 à 97 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Pour les bilans de compétences, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 000 € par bilan de compétences pour 2012.

Le montant de prise en charge sera reconduit ou révisé chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche.

### Article 24

#### *Développer la communication sur les métiers*

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

A cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emplois existant au sein de chaque famille. Pour ce faire, elles pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, notamment le site internet [macarrièredanslapharma.org](http://macarrièredanslapharma.org).

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité de ses métiers. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers, les actions prévues dans la convention de coopéra-

tion avec le ministère de l'éducation nationale et les contrats d'objectifs sont autant de moyens qui devraient permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

Une information sur les outils métiers est faite auprès des différents acteurs, notamment régionaux.

## **Article 25**

### *Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises du médicament*

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur intégration professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle et de favoriser le développement du recours aux contrats en alternance dans la branche. Les partenaires sociaux définiront de manière spécifique, les engagements en matière d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'accord à venir sur l'emploi des jeunes.

## **Article 26**

### *Apprentissage*

#### **26.1. Orientations relatives au développement de l'apprentissage**

Les partenaires sociaux soulignent les bonnes conditions d'insertion dans l'entreprise qu'offre l'apprentissage ainsi que la qualité de la formation ainsi acquise. Ils rappellent que de bonnes conditions d'accueil des apprentis favorisent cette insertion.

Ils constatent que l'apprentissage permet désormais d'accéder aux divers niveaux de qualification existant dans la branche et considèrent en conséquence que cette voie, à côté des contrats de professionnalisation, doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes dans l'industrie pharmaceutique par l'acquisition d'une qualification.

Aussi, les entreprises du médicament ont signé une convention de coopération avec le ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche le 18 décembre 2003, renouvelé par le ministère de l'éducation nationale le 5 juin 2009. Dans ce cadre, le LEEM a créé une structure spécifique, le LEEM apprentissage. Cette convention de coopération scelle un partenariat entre le secteur du médicament et le ministère l'éducation nationale.

Le LEEM apprentissage répond à une volonté politique forte du secteur de :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers des entreprises du médicament auprès des jeunes ;
- mutualiser les fonds de la taxe d'apprentissage pour une meilleure lisibilité et une meilleure efficacité des actions de la profession.

La création par le LEEM apprentissage de CFA de branche (actuellement en Ile-de-France, Aquitaine et Alsace) répond notamment à cet objectif de développer l'offre de formation par apprentissage pour les entreprises du médicament et d'adapter les contenus de formation.

#### **26.2. Métiers pour lesquels l'apprentissage constitue une réponse adaptée**

Le recours à l'apprentissage paraît particulièrement approprié pour l'accès :

- aux métiers de la production (exemples : opérateurs, techniciens, ou conducteurs d'équipements de production, agents ou techniciens de maintenance ou de magasinage...) ;
- à certains métiers de la recherche et du développement (exemples : techniciens de recherche et développement, gestionnaire de données en pharmacovigilance...) ;



- à certains métiers « transversaux » ou existant en support des différents secteurs d'activité des entreprises (métiers administratifs, commerciaux, informatiques...) ;
- à certains métiers de la qualité (techniciens qualité, technicien de laboratoire de contrôle, assureur qualité...) ;
- aux métiers de la visite médicale et de la promotion du médicament ;
- à certains métiers de management (responsable d'atelier de production, responsable de la vigilance sanitaire...) notamment pour des diplômés supérieurs à bac + 3 dans les domaines scientifiques ou commerciaux.

L'offre de formations par apprentissage préparant aux métiers de l'industrie pharmaceutique est encore peu développée en France.

L'existence de CFA de branche régionaux favorise la création de formations par apprentissage spécifiques et le développement de partenariats privilégiés, tout en assurant une cohérence nationale au regard des besoins quantitatifs et qualitatifs de notre industrie.

Dans un objectif de professionnalisation des enseignements, le secteur du médicament souhaite poursuivre le développement de l'apprentissage pour les formations supérieures et particulièrement les masters professionnels des universités de pharmacie, de médecine et de sciences, ainsi que les diplômés d'ingénieurs.

### 26.3. Versement de la taxe apprentissage

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financiers au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur. Sont habilités à collecter les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises du médicament et à les reverser aux établissements habilités à les recevoir :

- les chambres consulaires, conformément à l'article L. 6242-2, 1°, du code du travail ;
- les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale ayant conclu une convention cadre de coopération avec le ministre chargé de l'éducation ou de l'enseignement supérieur, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières formations technologiques ou professionnelles, et notamment l'apprentissage pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique ou professionnelle, conformément à l'article L. 6242-1, 1°, du code du travail.

Pour développer l'apprentissage dans le secteur, et au regard de l'expérience du LEEM apprentissage dans ce domaine depuis près de 10 ans, les partenaires sociaux ont la volonté de rendre plus efficace pour le secteur de l'industrie pharmaceutique l'utilisation des sommes non affectées issues des versements exonératoires de la taxe d'apprentissage. La branche souhaite disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge :

- les actions collectives (communication, information sur les métiers, partenariats avec les universités et les organismes de formation supérieure...) dans l'intérêt de l'ensemble des entreprises du médicament ;
- le financement d'établissements de formation préparant aux métiers du secteur, sur les fonds non affectés par les entreprises.

Ainsi, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique doivent verser les sommes pouvant donner lieu à l'exonération de leur taxe d'apprentissage au LEEM apprentissage, organisme habilité au niveau de la branche.

L'obligation de versement au LEEM apprentissage sera applicable à compter de la date d'exigibilité de la taxe d'apprentissage, soit au 28 février 2012.

### TITRE III

## DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 27

#### *Dispositions financières*

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie pharmaceutique versent à l'OPCA de la branche :

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant au moins 10 salariés ;
- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu à l'article 27. Cette somme est reversée en totalité au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés, les fonds collectés par l'OPCA de la branche assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article 12 du présent accord ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les heures accomplies en dehors du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, ainsi que la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu ci-dessous.

### Article 28

#### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2012*

Conformément au nouvel article L. 6332-19 du code du travail et à l'avenant du 5 octobre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la contribution au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux du présent accord décident d'imputer et de répartir cette contribution entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation, à hauteur de :

- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement ;
- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à l'OPCA DEFI avant le 28 février 2012.



## **Article 29**

### *Conséquences de l'ouverture européenne et du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger sur les besoins et les actions en formation*

Les entreprises devront prendre en compte, dans leur réflexion pluriannuelle sur la formation et dans l'élaboration de leur plan de formation, les besoins nés de l'ouverture européenne et internationale de l'économie et notamment développer, en tant que de besoin, les formations adaptées à ces besoins (langues et cultures étrangères, économie internationale, exigences particulières de qualité...).

De même, le recours aux échanges (accueil de stagiaires étrangers et envoi de stagiaires à l'étranger) et l'utilisation de programme existant doivent être encouragés.

## **Article 30**

### *Entrée en vigueur*

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 31**

### *Bilan*

En vue d'une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 ans de l'entrée en vigueur du présent accord pour effectuer un bilan de l'application de l'accord, notamment au regard des données fournies par l'OPCA DEFI et des pratiques d'entreprises.

## **Article 32**

### *Extension*

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

## **Article 33**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

LEEM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC ;

FCE CFDT ;

FNP FO.

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE**  
**(MÉTIER DE LA PROMOTION)**

NOR : ASET1250823M  
IDCC : 176

Entre :

Le LEEM,

D'une part, et

Le SNPADVM UNSA ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le *a* du 2 « Autres secteurs » du paragraphe B.1 « Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors du domicile » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *a*) 46,20 € par jour passé hors domicile ».

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le paragraphe B.2 « Frais de nourriture » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tous secteurs : 17,40 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au pro-rata du nombre de produits présentés. »

### **Article 3**

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2012, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1 des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux 2 et 3 du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération. »

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 5**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3369

Convention collective nationale  
IDCC : 2132. – **RÉGIES DE QUARTIER**  
**ET COMITÉ NATIONAL DE LIAISON DE RÉGIES DE QUARTIER**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 JANVIER 2012  
DU SERQ

NOR : ASET1250827M  
IDCC : 2132

---

*Syndicat des employeurs des régies de quartier*  
*Régie de quartiers diagonales*  
*41, avenue Danton*  
*17000 La Rochelle*

La Rochelle, le 5 janvier 2012.

Vu les articles L. 2261-9, L. 2222-6 et L. 2261-11 du code du travail ;

Vu l'article 2 de l'accord national professionnel régies de quartier et comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) du 12 avril 1999 ;

Vu la modification des statuts du SNPERQ par l'assemblée générale du 17 juin 2011 portant sur la dénomination du syndicat désormais appelé « syndicat des employeurs des régies de quartiers » ayant pour sigle SERQ.

Je soussigné, M. ..., président du SERQ, syndicat des employeurs des régies de quartier, dont le siège est sis 54, avenue Philippe-Auguste, 75011 Paris, sollicite la dénonciation des accords collectifs suivants :

1. Accord national professionnel du 12 avril 1999, modifié le 27 juin 2008 ;
2. Avenant n° 1 du 17 mai 1999 sur le repos hebdomadaire, actualisé le 23 février 2009 ;
3. Avenant n° 2 du 18 mai 1999, modifiant les articles 13, 15 et 16 de l'accord national ;
4. Avenant n° 3 du 25 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance obligatoire ;
5. Avenant n° 4 du 20 avril 2001, modifiant l'avenant n° 3 ;
6. Avenant n° 5 du 12 juin 2002 sur les classifications, actualisé le 23 février 2009 ;
7. Avenant n° 6 : néant ;
8. Avenant n° 7 du 29 mars 2007 relatif à la prévoyance, actualisé le 23 février 2009 ;
9. Avenant n° 8 du 29 mars 2007 relatif à l'extension du régime prévoyance aux groupements d'employeurs « régies de quartier », actualisé le 23 février 2009 ;
10. Avenant n° 9 du 18 février 2008 relatif au régime de prévoyance, actualisé le 23 février 2009 ;
11. Avenant n° 10 du 18 février 2008 relatif à l'amélioration du régime de prévoyance obligatoire ;

12. Avenant n° 11 : néant ;
13. Avenant n° 12 du 12 décembre 2009 relatif au chapitre XV.2 de l'accord de prévoyance du 25 juin 2000 ;
14. Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
15. Avenant n° 1 du 22 février 2006 relatif à l'accord national du 15 mars 2004 sur la formation professionnelle ;
16. Avenant n° 2 du 16 mars 2011 à l'accord du 15 septembre 2004 ;
17. Avenant n° 3 du 18 mai 2011 à l'accord du 15 septembre 2004 ;
18. Accord du 19 octobre 2009 sur le champ d'application de la convention collective (IDCC 2132) et son arrêté d'extension du 25 janvier 2011 (*JORF* du 12 février 2011) ;
19. Avenant n° 16 du 29 décembre 2010 portant modification de l'organisme assureur prévoyance ;
20. Avenant n° 17 du 17 février 2011 relatif à l'accord de prévoyance du 25 juin 2000 ;
21. Avenant n° 18 du 18 mai 2011 relatif à l'OPCA de branche.

Et tous autres accords ayant été signés à ce jour par le syndicat des employeurs des régies de quartiers anciennement dénommé « syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartiers », à l'exception des accords sur la négociation salariale.

*Le président.*

**Accord professionnel national**  
**FONDS D'ASSURANCE FORMATION**  
**DES ACTIVITÉS DU SPECTACLE**  
**(AFDAS)**  
**(12 septembre 1972)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 25 AVRIL 2012  
DU SYDEL À L'AVENANT DU 5 JUILLET 2011

NOR : ASET1250833M

*Syndicat des délégataires d'équipements de loisirs*  
*(SYDEL)*

Paris, le 25 avril 2012.

Messieurs,

L'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005 a fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction des relations du travail en date du 19 septembre 2011, et ce texte a été étendu par arrêté du 24 février 2012 publié au *Journal officiel* du 29 février 2012.

Le syndicat des délégataires d'équipements de loisirs (SYDEL) n'a pu le signer avant cette date.

Aussi, par la présente, nous vous confirmons notre adhésion à cet accord et vous prions de bien vouloir considérer notre signature comme acquise au titre de ce texte.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le président.*

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

---

AVENANT DU 20 MARS 2012

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250826M

IDCC : 1404

---

Vu la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée, actuellement en cours de révision, des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;

Vu l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;

Considérant que quatre erreurs matérielles affectent dans cette annexe, qui liste les emplois repères de la branche, la concordance entre le coefficient et la cotation de ceux-ci, la cotation étant minorée par rapport au coefficient ;

Considérant que l'objectif de lisibilité implique le rétablissement de cette concordance, les signataires du présent avenant conviennent des clauses suivantes.

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

L'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi corrigée.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

a) Emploi repère « Aide-magasinier(ière) »

Au lieu de :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins				
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R	Min.	Max.	Min.	Max.
Aide-magasinier(ière)		x	x	x	x	45	100	A20	A30
<p>DÉFINITION de l'emploi repère</p> <p>Assister le magasinier selon des consignes définies. Assurer les activités simples de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits. Participer aux inventaires.</p>									

Lire :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins				
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R	Min.	Max.	Min.	Max.
Aide-magasinier(ière)		x	x	x	x	65	100	A20	A30
<p>DÉFINITION de l'emploi repère</p> <p>Assister le magasinier selon des consignes définies. Assurer les activités simples de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits. Participer aux inventaires</p>									



b) Emploi repère « Responsable de centre de profit »

Au lieu de :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Responsable de centre de profit		x				Assurer l'activité commerciale et la logistique. Animer l'équipe technique et la maintenance du matériel. Gérer l'administration des ventes et la maintenance du matériel. Manager les collaborateurs des services dont il a la responsabilité.	245	565	B50	C20

Lire :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Responsable de centre de profit		x				Assurer l'activité commerciale et la logistique. Animer l'équipe technique et la maintenance du matériel. Gérer l'administration des ventes et la maintenance du matériel. Manager les collaborateurs des services dont il a la responsabilité.	340	565	B50	C20

c) Emploi repère « Responsable occasion »

Au lieu de :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Responsable occasion		x	x			Gérer le parc de matériels d'occasion. Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la valeur de reprise avec le vendeur, chiffrer éventuellement le coût de la remise en état. S'assurer de l'écoulement des matériels d'occasion et de la rotation du parc de ces matériels. Assurer la publicité et la promotion des matériels d'occasion sur tout support médiatique. Négocier la vente ou l'échange de matériels. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	290	565	B40	C20

Lire :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Responsable occasion		x	x			<p>Gérer le parc de matériels d'occasion.</p> <p>Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la valeur de reprise avec le vendeur, chiffrer éventuellement le coût de la remise en état.</p> <p>S'assurer de l'écoulement des matériels d'occasion et de la rotation du parc de ces matériels.</p> <p>Assurer la publicité et la promotion des matériels d'occasion sur tout support médiatique.</p> <p>Négocier la vente ou l'échange de matériels.</p> <p>Assurer la liaison avec les responsables des différents services.</p> <p>Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.</p>	315	565	B40	C20

d) Emploi repère « Directeur(trice) général(e) »

Au lieu de :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur(trice) général(e)	x	x	x	x	x	Diriger et représenter l'entreprise dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale...), selon les objectifs de développement économique et de rentabilité financière.	615	770	C50	C60

Lire :

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		Min.	Max.	Min.	Max.
Directeur(trice) général(e)	x	x	x	x	x	Diriger et représenter l'entreprise dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale...), selon les objectifs de développement économique et de rentabilité financière.	665	770	C50	C60

## Article 2

### *Dispositions transitoires et finales*

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

DLR ;  
FNAR ;  
SEDIMA ;  
SMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;  
FNSM CFTC ;  
FCM CGT-FO ;  
CSNVA.

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 77 DU 16 AVRIL 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012  
NOR : ASET1250838M  
IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FNCR ;

L'UNCP FO ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 76, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

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

*Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties*

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

### **Article 3**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Entreprises de transport routier de voyageurs

#### *Ingénieurs et cadres*

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au 1<sup>er</sup> avril 2012 <sup>(1)</sup>

*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 135,44	2 185,16
		5 à 10 ans	30 592,21	2 294,42
		10 à 15 ans	32 048,98	2 403,67
		Après 15 ans	33 505,76	2 512,93
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 029,56	2 327,22
		5 à 10 ans	32 581,04	2 443,58
		10 à 15 ans	34 132,52	2 559,94
		Après 15 ans	35 683,99	2 676,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 922,91	2 469,22
		5 à 10 ans	34 569,06	2 592,68
		10 à 15 ans	36 215,20	2 716,14
		Après 15 ans	37 861,35	2 839,60
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 670,50	2 600,29
		5 à 10 ans	36 404,03	2 730,30
		10 à 15 ans	38 137,55	2 860,32
		Après 15 ans	39 871,08	2 990,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 458,33	2 884,37
		5 à 10 ans	40 381,25	3 028,59
		10 à 15 ans	42 304,16	3 172,81
		Après 15 ans	44 227,08	3 317,03
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 245,96	3 168,45
		5 à 10 ans	44 358,26	3 326,87
		10 à 15 ans	46 470,56	3 485,29
		Après 15 ans	48 582,85	3 643,71
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		
NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).				

(1) Pour 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.



Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 85 DU 16 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012  
NOR : ASET1250839M  
IDCC : 16

---

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FNCR ;

L'UNCP FO ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 84, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

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

*Salaires mensuels garantis*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

*Indemnités complémentaires*

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

### **Article 3**

#### *Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

### **Article 4**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Entreprises de transport routier de voyageurs***Techniciens et agents de maîtrise*Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1<sup>er</sup> avril 2012*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
1	150	10,3652	1 572,09	1 619,25	1 666,42	1 713,58	1 760,74	1 807,90
2	157,5	10,8810	1 650,32	1 699,83	1 749,34	1 798,85	1 848,36	1 897,87
3	165	11,4030	1 729,49	1 781,38	1 833,26	1 885,15	1 937,03	1 988,92
4	175	12,0985	1 834,98	1 890,03	1 945,08	2 000,13	2 055,18	2 110,23
5	185	12,7790	1 938,19	1 996,34	2 054,48	2 112,63	2 170,77	2 228,92
6	200	13,8142	2 095,20	2 158,06	2 220,91	2 283,77	2 346,62	2 409,48
7	215	14,8495	2 252,22	2 319,79	2 387,36	2 454,92	2 522,49	2 590,06
8	225	15,5447	2 357,66	2 428,39	2 499,12	2 569,85	2 640,58	2 711,31

Traducteur : 138,35 €.

Traducteur et rédacteur : 207,52 €.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale  
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS  
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 87 DU 16 AVRIL 2012  
RELATIF AUX TAUX HORAIRES ET AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012  
NOR : ASET1250840M  
IDCC : 16

---

Entre :  
L'UFT ;  
L'UNOSTRA,  
D'une part, et  
La FNCR ;  
L'UNCP FO ;  
La FGT CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 86, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

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

*Salaires mensuels garantis*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

*Indemnités complémentaires*

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 3**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Entreprises de transport routier de voyageurs***Employés*Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1<sup>er</sup> avril 2012*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
2	105	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
3	110	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
4	115	9,4900	1 439,35	1 482,53	1 525,71	1 568,89	1 612,07	1 655,25
5	120	9,4914	1 439,56	1 482,75	1 525,93	1 569,12	1 612,31	1 655,49
6	125	9,4925	1 439,73	1 482,92	1 526,11	1 569,30	1 612,49	1 655,69
7	132,5	9,5836	1 453,54	1 497,15	1 540,76	1 584,36	1 627,97	1 671,58
8	140	9,6698	1 466,62	1 510,62	1 554,62	1 598,61	1 642,61	1 686,61
9	148,5	10,2593	1 556,03	1 602,71	1 649,39	1 696,07	1 742,75	1 789,43

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,17 €.

Traducteur : 136,67 €.

Traducteur et rédacteur : 204,98 €.

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 101 DU 16 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

NOR : ASET1250842M  
IDCC : 16

---

Entre :  
L'UFT ;  
L'UNOSTRA,  
D'une part, et  
La FGT CFTC ;  
La FNCR ;  
L'UNCP FO,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 100, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

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

*Barèmes des rémunérations conventionnelles*

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

**Article 3**

*Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
**Entreprises de transport routier de voyageurs**

*Ouvriers*

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1<sup>er</sup> avril 2012

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté 2 %	APRÈS 5 ANS d'ancienneté 4 %	APRÈS 10 ANS d'ancienneté 6 %	APRÈS 15 ANS d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
3	115 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
4	120 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
5	123 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
6	128 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
7	131 V	9,5437	1 447,49	1 476,44	1 505,39	1 534,34	1 563,29
	136 V	9,6256	1 459,91	1 489,11	1 518,31	1 547,51	1 576,71
7 bis	137 V	9,6563	1 464,57	1 493,86	1 523,15	1 552,45	1 581,74
8	138 V	9,8304	1 490,98	1 520,80	1 550,62	1 580,44	1 610,25
9	140 V	9,9021	1 501,85	1 531,89	1 561,93	1 591,96	1 622,00
9 bis	145 V	10,1069	1 532,91	1 563,57	1 594,23	1 624,89	1 655,55
10	150 V	10,3526	1 570,18	1 601,58	1 632,99	1 664,39	1 695,79
NB. – En application de la CCNA 1, à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de : – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ; – 13,37 € ou 26,74 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ; – 13,37 € ou 26,74 € : travail un dimanche (art. 7 quater).							



**Accord professionnel**  
**TRAVAIL TEMPORAIRE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 MARS 2012  
DE L'USI CGT À L'ACCORD DU 22 JUIN 2011

NOR : ASET1250835M

*USI CGT*  
*Case 460*  
*263, rue de Paris*  
*93514 Montreuil Cedex*

Montreuil, le 8 mars 2012.

Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que l'USI CGT adhère à l'accord signé par le PRISME : accord du 22 juin 2011 constitutif du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), organisme collecteur paritaire de la branche du travail temporaire.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations syndicales.

*Le secrétaire général.*

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120250-000612

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---