

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° 2012/28 DU 4 AOÛT 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	149

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/28

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Artistiques et culturelles (entreprises) : adhésion par lettre du 14 mars 2012 de la CFTC à la convention.....	4
Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 30 avril 2012 relatif à la prévoyance ...	5
Avocats (cabinets [avocats salariés]) : avenant n° 15 du 25 mai 2012 relatif au forfait annuel en jours	8
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 107 du 25 mai 2012 relatif à la prévoyance	14
Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) : avenant n° 4 du 5 avril 2012 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance.....	17
Chaussure (industrie [ouvriers et employés]) : accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012	24
Chaussure (industrie [ETAM et cadres]) : accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	27
Chimie (industries) : accord du 29 mai 2012 relatif à l'indemnisation du chômage partiel .	30
Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers]) : accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012.....	32
Cinéma, distribution (industrie [cadres et agents de maîtrise]) : accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012.....	36
Distribution directe (entreprises) : avenant n° 24 du 4 mai 2012 à la convention.....	40
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 30 du 1^{er} mai 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	44
Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : adhésion par lettre du 6 février 2012 du GEEXI à la convention.....	46
Fleuristes et animaux familiers : accord du 20 avril 2012 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire	47
Fleuristes et animaux familiers : adhésion par lettre du 22 juin 2012 de la FNFF à l'accord du 20 avril 2012 relatif au paritarisme	53
Fruits, légumes, épicerie (commerce détail) : adhésion par lettre du 30 janvier 2012 de la FGTA FO à l'avenant n° 94 du 25 février 2011.....	54

Formation (organismes) : accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention	55
Formation (organismes) : accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors.....	68
Formation (organismes) : avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires.....	74
Habillement (succursales) : accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1^{er} juillet 2012	78
Hôtellerie de plein air : avenant n° 1 du 16 mai 2012 relatif au financement du paritarisme	82
Logement et emploi (accès) : accord du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement et à l'emploi.....	84
Métallurgie (Eure-et-Loir) : adhésion par lettre du 26 mars 2012 de la CFDT métaux à la convention	93
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 21 mai 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2012	94
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 21 mai 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2012	99
Multiservice immobilier (entreprises [facilities management]) : accord du 18 janvier 2007 relatif aux classifications.....	103
Multiservice immobilier (entreprises [facilities management]) : accord du 31 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales.....	135
Multiservice immobilier (entreprises [facilities management]) : avenant n° 1 du 20 mars 2012 à l'accord du 31 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales	140
Récupération (industries et commerce) : avenant n° 7 du 13 mars 2012 à l'accord du 9 avril 2008 relatif à la prévoyance.....	143
Spectacles vivants (théâtres privés) : accord du 7 mars 2012 relatif à l'indemnité journalière de congé payé.....	145
Sports (équipements, loisirs, commerce) : accord du 9 février 2012 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle.....	147

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 14 MARS 2012

DE LA CFTC À LA CONVENTION

NOR : ASET1250941M

IDCC : 1285

*Syndicat national CFTC SCSL
5, avenue de la Porte-de-Clichy
75017 Paris*

Paris, le 14 mars 2012.

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, nous vous informons que nous adhérons à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Cette adhésion a été signifiée aux syndicats signataires, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

AVENANT DU 30 AVRIL 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250954M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

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

Ainsi, l'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a décalé de 2 ans l'âge minimal de liquidation des pensions de vieillesse du régime général, ce qui majore automatiquement les obligations de provisionnement pesant sur les organismes assureurs garantissant les risques incapacité, invalidité et décès.

Afin de prendre en compte les incidences de ces mesures sur le coût des couvertures concernées, les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessaire augmentation des cotisations versées au titre du financement des garanties de prévoyance instituées à l'article 12.2 de cette convention.

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

Article 1^{er}

Objet

Article 1.1

*Modification des taux de cotisations
applicables aux salariés permanents cadres*

Le premier alinéa de l'article 12.2.1.2, intitulé « Salariés permanents cadres : cotisations », est remplacé par l'alinéa suivant :

- « Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :
- 1,21 % de la rémunération limitée à la tranche T1, 0,90 % au titre des garanties décès et 0,31 % au titre des garanties incapacité-invalidité ;
 - 0,66 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2 au titre des garanties incapacité-invalidité. »

L'alinéa 2 de l'article 12.2.1.2 n'est pas modifié.

Article 1.2

Modification des taux de cotisations applicables aux salariés permanents non cadres

Le contenu de l'article 12.2.1.5, intitulé « Salariés permanents non cadres : cotisations », est remplacé par le texte suivant :

« Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 0,93 % de la rémunération limitée à la tranche T1, 0,50 % au titre des garanties décès et 0,43 % au titre des garanties incapacité-invalidité. »

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A compter de cette date, les articles 12.2.1.2 et 12.2.1.5 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles en date du 1^{er} janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, seront donc modifiés comme définis ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 30 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

CFTC ;
FASAP FO ;
SNLA FO ;
SNM FO ;
SNSV FO ;
SNAPS CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
SNAPAC CFDT ;

FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNAM CGT.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N ° 15 DU 25 MAI 2012

RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1250940M

IDCC : 1850

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de faire évoluer l'organisation du travail des cabinets par une meilleure prise en compte du droit à la santé et au repos des avocats salariés, conformément aux articles L. 3121-39 et suivants du code du travail.

1. Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés, cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours, et plus particulièrement le nombre de jours travaillés et ses conditions d'exécution, doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Toutefois ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

2. Durée du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse (art. L. 3121-44 du code du travail).

Pour l'avocat salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète, les parties conviennent d'un forfait annuel inférieur à 218 jours. Cet avocat bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que l'avocat salarié travaillant à temps complet.

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

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé *pro rata temporis*.

3. Limites à la réglementation de la durée du travail

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures), et aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 3121-36 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, le cas échéant 46 heures sur cette même période en cas de dispositions d'un accord de branche).

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles du cabinet dans la gestion de son temps de travail.

4. Garanties d'un équilibre entre charge de travail et durée de travail

L'avocat est autonome dans l'organisation de son emploi du temps et, corrélativement, dans la maîtrise de la charge de travail confiée par le cabinet, qui doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables.

4.1. Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, l'avocat doit organiser son travail pour ne pas dépasser 11 heures journalières, sous réserve des contraintes horaires résultant notamment de l'exécution des missions d'intérêt public.

4.2. Temps de repos

4.2.1. Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

4.2.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, l'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues.

Il est rappelé que, sauf dérogations, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public.

Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

Chaque avocat salarié a droit au respect de son temps de repos, y compris par l'absence de communications technologiques.

5. Décompte des jours travaillés

Pour le décompte du nombre de jours travaillés par année civile, chaque employeur a la faculté de tenir compte des incidences des accords collectifs ou usages internes.

Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à échéance régulière par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur.

Ce document rappellera l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue ; sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...

Un espace relatif à la charge de travail devra être prévu dans le document de contrôle afin que l'avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

6. Renonciation à des jours de repos

L'avocat salarié qui le souhaite peut, avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre l'avocat et l'employeur est établi par écrit.

Dans le souci de préserver la santé de l'avocat salarié, le nombre de jours travaillés dans l'année civile ne peut excéder 225.

Le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires est fixé à 20 %.

7. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, l'avocat salarié bénéficiera annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération de l'avocat salarié.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et l'avocat salarié devront avoir copie, d'une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien précédent.

Le compte rendu de l'entretien sera établi et remis à l'avocat salarié.

8. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par semestre. S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra l'avocat salarié concerné à un entretien, sans attendre

l'entretien annuel prévu ci-dessus, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, l'avocat salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

9. Prise en compte des temps de formation et des missions de service public

9.1. Formation réalisée à l'initiative du cabinet

Le cabinet a l'obligation d'assurer à l'avocat salarié des actions de formation destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités.

Dans ce cadre, ces formations ont lieu pendant les jours d'ouverture du cabinet et sont comptées comme temps de travail.

9.2. Formation réalisée à l'initiative de l'avocat

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est un élément permettant d'encourager les formations personnelles de l'avocat salarié et par là, son épanouissement personnel.

En conséquence, l'avocat salarié a la possibilité de suivre des actions de formation destinées à son développement personnel et professionnel sur ses jours de repos. Ces formations ne sont pas imputées sur le temps de travail, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

9.3. Missions de service public

L'employeur et les avocats salariés peuvent décider au niveau de la rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue...), et conformément à l'article 4.3 de la convention collective nationale, que la rétribution de la mission est, soit versée au cabinet, soit conservée par l'avocat hors sa rémunération du cabinet.

Dans le premier cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions est intégré dans le forfait annuel 218 jours. Dans le deuxième cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions n'est pas pris en compte au titre du forfait annuel 218 jours dans la limite des jours de repos annuels ; au-delà, le forfait annuel est réduit d'autant.

10. Compte épargne-temps

Les partenaires sociaux incitent les cabinets à mettre en place, conformément aux dispositions légales, un compte épargne-temps dans le but d'apporter la souplesse nécessaire à l'utilisation des jours de congés payés et des jours de repos.

11. Commission paritaire de suivi

Afin d'examiner les problèmes posés par le présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer les solutions, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de 2 représentants par syndicat d'avocats salariés signataires ;
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs.

Lorsqu'une difficulté ou une contestation relative à l'application de l'accord est signalée à la commission de suivi, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 15 jours.

Les deux représentations, patronale et salariale, peuvent se faire assister chacune d'une personne du cabinet qui aura saisi la commission paritaire de suivi, eu égard à sa connaissance du dossier.

La commission de suivi se réunit une fois par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, signataires ou adhérents, ou à la demande des représentants syndicaux, signataires ou adhérents, pour établir un bilan d'application dont elle en fait rapport à la commission mixte paritaire.

12. Durée de l'accord. – Dénonciation. – Révision

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2. Dénonciation

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois. Par partie, il faut entendre la définition prévue à l'article 1.2 de la convention collective nationale des avocats salariés.

12.3. Révision

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre I^{er} de la convention collective nationale des avocats salariés.

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 14 ci-après.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

13. Prise d'effet

Le présent avenant annule et remplace tout avenant antérieur ayant le même objet, et notamment l'avenant n° 7, à l'exclusion de l'avenant n° 7 *bis* qui reste applicable.

Ces dispositions sont d'application directe, à compter de la date de signature du présent avenant.

14. Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé en 2 exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
UPSA ;
ABFP.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
SPAAC CFE-CGC.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 107 DU 25 MAI 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250937M

IDCC : 1000

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont, par l'avenant n° 106 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 (ci-après dénommée « la convention collective nationale de branche »), réaffirmé les valeurs fondamentales régissant les garanties de prévoyance de la branche : mutualisation des risques au niveau professionnel et solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont choisi d'améliorer encore les garanties offertes aux salariés en organisant l'adaptation de leurs régimes de prévoyance aux évolutions législatives récentes, notamment à la transformation de l'âge légal de départ à la retraite.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont de même décidé de mettre définitivement fin à des situations qui ont pu perdurer et dans lesquelles les garanties offertes aux salariés étaient inférieures aux minima résultant des accords de branche.

Pour cela également, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont décidé de compléter les avenants n° 11, n° 35, n° 36, n° 85, n° 87 et n° 106 à la convention collective nationale de branche par le présent avenant.

Article 1^{er}

*Transfert des engagements relatifs aux prestations en cours
et poursuite de la revalorisation des rentes en cours*

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats rappellent les conséquences de la résiliation d'un contrat d'assurance prévoyance groupe par un cabinet lorsqu'il adhère au règlement des organismes assureurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats. Dans le cas où l'assureur dont le contrat est résilié couvre

déjà un ou des sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin telle que complétée par la loi du 17 juillet 2001 et du 9 novembre 2010 :

- cet organisme assureur maintient le versement des indemnités et rentes en cours de service, au minimum à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat ;
- la résiliation de ce contrat d'assurance est sans effet sur les prestations, immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution, ainsi que sur les prestations à naître au titre de la garantie décès ;
- une indemnité de résiliation est due à l'assureur lorsque le provisionnement des engagements n'est pas complet.

C'est pourquoi, dans cette configuration, il est décidé que sont désormais pris en charge par les organismes assureurs désignés (la CREPA pour les indemnités journalières, rentes invalidité et maintien décès correspondant et l'OCIRP pour les rentes éducation, les rentes de conjoint survivant et maintien décès correspondant) :

- la poursuite de la revalorisation, dans les conditions définies à leur règlement, des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation, rente de conjoint survivant) en cours de versement à la date de résiliation ;
- la revalorisation de la base des garanties permettant de déterminer le montant des prestations en cas de décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation ;
- la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien des prestations en cours de service ou différées, à la charge du précédent organisme assureur, par suite du transfert des provisions réglementairement calculées et constituées au titre du maintien de ces garanties, par le précédent assureur vers les organismes désignés ;
- la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité de travail et d'une pension ou rente d'invalidité, versées ou à verser par l'assureur précédent, par suite du transfert des provisions réglementairement calculées et constituées au titre du maintien de cette garantie, par le précédent assureur vers les organismes assureurs désignés ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien de la garantie décès si les garanties du précédent contrat étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, lorsque le contrat de travail du bénéficiaire des prestations en cours de versement n'est pas rompu à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Article 2

Régularisation des adhésions

Les cabinets d'avocats sont tenus d'adhérer aux organismes assureurs désignés dans les conditions prévues aux avenants n° 35, n° 71 et n° 106 à la convention collective.

Les cabinets d'avocats qui ne justifient pas d'un régime souscrit avant le 1^{er} janvier 1993 au profit de leur personnel respectant les conditions de la dérogation à l'obligation d'adhésion prévue par l'avenant n° 35 à la convention collective sont tenus d'adhérer spontanément aux organismes désignés et, en cas de non-effectivité avant le 1^{er} janvier 2013, se verront appliquer les dispositions de l'article 3 à compter de cette date.

Toutefois, et à titre dérogatoire, les cabinets d'avocats qui justifient d'un régime plus favorable au profit de leur personnel, souscrit avant le 1^{er} janvier 1993, mais qui ne répond plus aux autres conditions de dérogation fixées à l'avenant n° 35 à la convention collective, pourront ne se voir appliquer les dispositions de l'article 3 qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2014 du fait des délais légaux de dénonciation.

Article 3

Adhésions, cotisations et reprise des engagements

Les cabinets d'avocats qui ne régularisent pas spontanément leur adhésion aux organismes assureurs désignés dans le mois suivant la date fixée à l'article 2 sont redevables non seulement des majorations de retard prévues par les règlements des organismes assureurs désignés, mais également d'une pénalité financière égale à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayants droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité-invalidité, capitaux, allocation et rente en cas de décès).

La CREPA, organisme assureur désigné, a mandat pour recueillir les adhésions des cabinets d'avocats et pour appeler les cotisations du régime de prévoyance ainsi que les éventuelles majorations de retard et pénalités financières par tout moyen de droit, y compris le cas échéant par la voie judiciaire.

La CREPA peut également gérer toutes les modalités de reprise des engagements des assureurs résiliés par le transfert des provisions mathématiques (y compris pour le compte de l'OCIRP en ce qui concerne la garantie rente éducation ou rente de conjoint survivant).

Article 4

Changement d'organismes assureurs

En cas de changement ultérieur des organismes assureurs désignés, ces organismes résiliés, détenteurs des provisions mathématiques, poursuivraient la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations du risque décès maintenu, et ce dans des conditions au moins égales à celles déterminées par leurs règlements.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du lendemain de son dépôt dans les conditions légales.

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
ABFP.

Syndicats de salariés :

FS CFTD ;
SPAAC CFE-CGC ;
CGT conseil ;
SNECPJJ CFTC.

Brochure n° 3287

Convention collective nationale
IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS

AVENANT N° 4 DU 5 AVRIL 2012
À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250933M
IDCC : 1947

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'étudier les conséquences sur le régime conventionnel de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

En effet, ladite loi prévoit en son article 18 un report progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, à terme fixé à 62 ans.

Cette mesure a une incidence directe sur les conditions de garanties du régime conventionnel de prévoyance, qui doivent progressivement être assurées jusqu'à l'âge de 62 ans, d'une part, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, invalidité, d'autre part, au titre du maintien des garanties en cas de décès résultant de l'application de l'article 7.1 de la loi Evin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

L'article 26 de ladite loi organise les modalités du provisionnement relatif aux engagements correspondant à cette charge nouvelle, en permettant son échelonnement sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015.

Article 1^{er}

Cotisations pour le régime des salariés non cadres

L'article 4.2 de l'accord est désormais libellé comme suit :

« Article 4.2

Cotisations

- 0,98 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,92 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- tranche A : 60 % part employeur et 40 % part salarié ;
- tranche B : 60 % part employeur et 40 % part salarié.

Soit :

- employeur : 0,59 % TA et 1,15 % TB ;
- salarié : 0,39 % TA et 0,77 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe I. »

Article 2

Cotisations pour le régime des salariés cadres

L'article 5.2 de l'accord est désormais libellé comme suit :

« Article 5.2

Cotisations

- 1,61 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,81 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- tranche A : 100 % part employeur ;
- tranche B : 40 % part employeur et 60 % part salarié.

Soit :

- employeur : 1,61 % TA (incluant l'obligation de prise en charge par l'employeur de 1,50 % TA conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres) et 0,72 % TB ;
- salarié : 1,09 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe II. »

Article 3

Impact de la réforme des retraites

Il est inséré un article 11 *bis*.

« Article 11 *bis*

Impact de la réforme des retraites

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (report de l'ouverture des droits à la retraite à 62 ans) induit pour le régime de prévoyance l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;
- du maintien des garanties décès (art. 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion au régime conventionnel est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de la désignation de l'organisme assureur, sortie du champ d'application de l'accord du 20 décembre 2000), avant l'expiration de la période transitoire, une indemnité de résiliation pourra être due. L'indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation de l'adhésion.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 20 décembre 2000, qui viendrait à rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à

naître sont intégralement provisionnées. A défaut et en cas de reprise des engagements par l'organisme assureur désigné, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public. »

Article 4

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Eu égard au caractère d'ordre public de la loi portant réforme des retraites et dans le souci d'une bonne gestion des comptes du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNBM.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

ANNEXE I

FICHE DE SYNTHÈSE DU RÉGIME SALARIÉS NON CADRES

OBJET DES GARANTIES	MONTANT des garanties	AU 1 ^{ER} JUILLET 2012	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant	Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut TA-TB	0,22 %	0,22 %
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement : – enfant de moins de 12 ans – enfant de 12 ans à moins de 17 ans – enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à : – 5 % du salaire brut TA-TB – 10 % du salaire brut TA-TB – 15 % du salaire brut TA-TB	0,21 %	0,21 %
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'incapacité : – salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours – salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la convention collective nationale	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à : <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">}</div> 60 % du salaire brut TA-TB </div>	0,18 %	0,61 %
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, de Pôle emploi et d'une éventuelle rémunération pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'invalidité : – invalidité 1 ^{re} catégorie – invalidité 2 ^e et 3 ^e catégorie	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : – 45 % du salaire brut TA-TB – 75 % du salaire brut TA-TB	0,37 %	0,88 %
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :		

OBJET DES GARANTIES	MONTANT des garanties	AU 1 ^{ER} JUILLET 2012	
		TA	TB
– incapacité comprise entre 33 % et 66 %	– 45 % du salaire brut TA-TB		
– incapacité au moins égale à 66 %	– 75 % du salaire brut TA-TB		
	Total global	0,98 %	1,92 %
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.			

ANNEXE II

FICHE DE SYNTHÈSE DU RÉGIME SALARIÉS CADRES

OBJET DES GARANTIES	MONTANT des garanties	AU 1 ^{ER} JUILLET 2012	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement d'un capital. Le capital, hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès	Versement d'un capital : – célibataires, veufs, di-vorcés : 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB – mariés : 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB Majoration pour enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut TA par enfant	0,76 %	0,22 %
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement : – enfant de moins de 12 ans – enfant de 12 ans à moins de 17 ans – enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à : – 10 % du salaire brut TA + 5 % TB – 20 % du salaire brut TA + 10 % TB – 30 % du salaire brut TA + 15 % TB	0,42 %	0,21 %
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'incapacité : – salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours – salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la convention collective nationale	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à : <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">}</div> 75 % du salaire brut + 60 % TB </div>	0,17 %	0,52 %
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, de Pôle emploi et d'une éventuelle rémunération pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'invalidité : – invalidité 1 ^{re} catégorie – invalidité 2 ^e et 3 ^e catégorie	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : – 45 % du salaire brut TA-TB – 75 % du salaire brut TA-TB	0,26 %	0,86 %

OBJET DES GARANTIES	MONTANT des garanties	AU 1 ^{ER} JUILLET 2012	
		TA	TB
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite : – incapacité comprise entre 33 % et 66 % – incapacité au moins égale à 66 %	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : – 45 % du salaire brut TA-TB – 75 % du salaire brut TA-TB		
	Total global	1,61 %	1,81 %
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.			

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 18 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250943M

IDCC : 1580

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1^{er} janvier 2012 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 401
138	1 417
145	1 422
155	1 435
170	1 449
185	1 459
196	1 465

A compter du 1^{er} juillet 2012, les rémunérations mensuelles minimales sont définies, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 408
138	1 424
145	1 429
155	1 442
170	1 457
185	1 466
196	1 472

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 4

Egalité de rémunérations

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 18 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
SNCP CFE-CGC.

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSENTS**

ACCORD DU 18 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250944M

IDCC : 1580

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2012 sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM

dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	18 477
212	18 555
220	19 505
245	21 529
253	22 188
270	23 618
290	25 333
340	29 620

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	25 676
	105	26 849
	110	28 105
2	120	30 619
	130	33 133
3	133	33 887
	166	42 181
	200	50 726

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2012 et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 4

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 5

Egalité de rémunérations

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 6

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 18 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

FCMTE CFTC ;
FCTH FO ;
SNCP CFE-CGC.

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

ACCORD DU 29 MAI 2012
RELATIF À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL

NOR : ASET1250950M
IDCC : 44

Entre :
L'UIC ;
La FNIEEC ;
La CSP ;
La FIPEC ;
La CSR ;
La FNCG ;
La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;
La fédéchimie CGT-FO ;
La FCMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Reconduction de l'accord du 10 septembre 2009

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel dans les industries chimiques, signé le 10 septembre 2009, jusqu'au 30 juin 2015.

Article 2

Conditions d'application de l'accord

L'ensemble des dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 sont applicables jusqu'à cette date, sous réserve que les heures perdues résultent bien d'une situation de chômage partiel telle que définie à l'article 5 de cet accord et puissent dès lors être prises en charge au titre des allocations d'aide publique.

L'absence de droit au bénéfice de l'allocation d'aide publique conduit au maintien de la rémunération.

Article 3

Information du personnel et de leurs représentants

Les horaires mis en place dans le cadre du chômage partiel seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les meilleurs délais.

Les documents adressés par l'entreprise à la DIRECCTE pour demander le bénéfice de l'allocation d'aide publique seront adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4

Entrée en vigueur et échéance du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

Il expirera le 30 juin 2015.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre des parties le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire le bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

Article 5

Dépôt

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 29 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales
INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers
de la distribution de films**
IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise
de la distribution de films**

ACCORD DU 4 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250947M
IDCC : 716

Entre :

La FNDF,

D'une part, et

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50-205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le gouvernement.

Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minimaux pour 151,67 heures, annexés à la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 1^{er} février 2011, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012 annexée au présent accord.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé ou ouvrier, toutes primes comprises, à l'exception de la prime d'ancienneté et des

primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre le réexamen de la liste des qualifications et emplois ainsi que des coefficients de salaires et barème de salaires minimaux qui y sont associés dans le but d'élaborer, si nécessaire, une nouvelle liste conforme à l'évolution des métiers représentés dans les entreprises de distribution.

Cet examen pourra s'appuyer sur les travaux prospectifs réalisés dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation si l'ensemble des signataires en conviennent.

Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

Article 7

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux directions départementales du travail et de l'emploi où le dépôt aura été effectué.

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux des employés

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique	AU 1 ^{ER} AOÛT 2008	AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2011	AU 1 ^{ER} JANVIER 2012
Agent de nettoyage	100	1 321	1 365,00	1 399,13
Agent de sécurité/sûreté				
Employé des services généraux	110	1 347	1 391,86	1 426,66
Vérificateur débutant				
Manutentionnaire stockiste	112	1 347	1 391,86	1 426,66
Employé de comptabilité				
Chauffeur/chauffeur livreur				
Hôte(sse) standardiste	116	1 393	1 439,39	1 468,18
Vérificateur niveau I				
Aide-comptable				
Aide programmeur	118	1 439	1 486,92	1 516,66
Vérificateur niveau II				
Agent administratif niveau I				
Assistant publicité	122	1 465	1 513,78	1 544,06
Vérificateur récupérateur niveau III				

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique	AU 1 ^{ER} AOÛT 2008	AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2011	AU 1 ^{ER} JANVIER 2012
Comptable niveau I				
Secrétaire niveau I				
Assistant RH niveau I	125	1 501	1 550,98	1 582,00
Assistant d'attaché de presse				
Assistant marketing niveau I				
Secrétaire niveau II	128	1 537	1 588,18	1 619,94

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales
INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers
de la distribution de films**
IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise
de la distribution de films**

ACCORD DU 4 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250948M
IDCC : 892

Entre :

La FNDF,

D'une part, et

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50-205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le gouvernement.

Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minimaux pour 151,67 heures, annexés à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 1^{er} février 2011, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012 annexée au présent accord.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, cadre ou agent de maîtrise, toutes primes comprises, à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre le réexamen de la liste des qualifications et emplois ainsi que des coefficients de salaires et barème de salaires minimaux qui y sont associés dans le but d'élaborer, si nécessaire, une nouvelle liste conforme à l'évolution des métiers représentés dans les entreprises de distribution.

Cet examen pourra s'appuyer sur les travaux prospectifs réalisés dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation si l'ensemble des signataires en conviennent.

Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

Article 7

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux directions départementales du travail et de l'emploi où le dépôt aura été effectué.

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux des agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique	AU 1 ^{ER} AOÛT 2008	AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2011	AU 1 ^{ER} JANVIER 2012
Chef vérificateur	100	1 600	1 626	1 659
Comptable niveau II				
Agent administratif niveau II	107	1 645	1 671	1 704
Assistant marketing niveau II				
Chef service expédition et vérification	114	1 752	1 780	1 816
Assistant contrôleur de gestion				
Chargé des services généraux				
Assistant	118	1 814	1 843	1 880
Assistant chef de produit				
Attaché de presse niveau I				
Programmateur				
Représentant niveau I	119	1 829	1 858	1 895
Contrôleur de gestion junior				
Chef de produit junior	141	2 167	2 202	2 246
Assistant du service technique				
Trésorier				
Chef de groupe comptable	142	2 183	2 218	2 262
Assistant de direction				

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique	AU 1 ^{ER} AOÛT 2008	AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2011	AU 1 ^{ER} JANVIER 2012
Attaché de direction niveau I	150	2 306	2 343	2 390
Attaché de presse niveau II				
Chef de projet				
Responsable des services généraux	161	2 475	2 515	2 565
Responsable administration des ventes				
Chef programmeur	165	2 536	2 577	2 629
Chef de service niveau I	172	2 775	2 819	2 875
Chargé de promotion				
Représentant niveau II				
Chef comptable	188	2 890	2 936	2 995
Contrôleur de gestion				
Gestionnaire ressources humaines				
Juriste				
Chef de produit marketing	190	2 920	2 967	3 026
Attaché de direction niveau II				
Chef du service technique				
Chef de service niveau II	218	3 351	3 405	3 473
Chef de service niveau III	248	3 812	3 873	3 950
Directeur d'agence	256	3 935	3 998	4 078
Directeur divisionnaire ou directeur des agences	288	4 427	4 498	4 588

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

AVENANT N° 24 DU 4 MAI 2012

À LA CONVENTION

NOR : ASET1250955M

IDCC : 2372

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales FO, CGT, CFDT et CFTC ont déposé en janvier 2011 des demandes de révision de la convention collective de la distribution directe.

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire pour étudier l'ensemble des demandes des organisations syndicales jugées recevables par le SDD sur un calendrier élargi d'un commun accord après le 31 juillet 2011, date butoir prévue par l'article 6.2 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale, et ceci dans le but de parvenir aux décisions présentes à cet avenant.

Article 1^{er}

Organisation des réunions de négociation

Chapitre II « Droits collectifs »

« Article 2.3

Prise en charge du temps de représentation

Lors des réunions de négociation organisées par le SDD, le nombre de participants pris en charge par l'organisation syndicale représentative sera de 1 conseiller technique de branche et de 3 représentants. Les déplacements sont organisés par chaque entreprise et pris en charge par ces dernières. Le nombre de participants par organisation syndicale aux réunions de négociation de branche sera de 5 personnes maximum. »

Article 2

Jours d'ancienneté

Chapitre III « Dispositions communes »

L'article 4.2 est complété comme suit :

« Après 10 ans d'ancienneté, il est accordé 1 jour de congé supplémentaire, qui se déclenchera à la date anniversaire du contrat de travail et qui s'ajoutera au nombre de jours de congé payé acquis sur la période. »

Après 15 ans d'ancienneté, il est accordé un 2^e jour de congé supplémentaire, qui se déclenchera à la date anniversaire du contrat de travail et qui s'ajoutera au nombre de jours de congé payé acquis sur la période. »

Article 3

Rémunérations minimales

Chapitre III « Dispositions communes »

Article 5

Rémunérations minimales

Le premier alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :

« L'annexe II fixe les rémunérations minimales, hors prime de toute nature, garanties aux salariés compte tenu de la fonction qu'ils exercent. »

Le quatrième alinéa du même article est modifié comme suit :

« Aux salaires minimaux conventionnels, hors prime de toute nature, s'ajoutent :

- les primes à caractère conventionnel ;
- toute prime, gratification ou majoration correspondant à des sujétions supplémentaires pour le salarié, en raison du caractère ou des conditions particulières de son travail (majoration pour travail de nuit, supplément pour travail un jour férié...) ;
- toute prime, gratification ou majoration liée au rendement, à la production, à la productivité ou à l'assiduité du salarié dès lors qu'elle a, dans son application ou dans son montant, un caractère aléatoire ou imprévisible pour le salarié ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour prestations additionnelles pour les distributeurs. »

Article 4

Congés pour événements familiaux

Chapitre III « Dispositions communes »

Article 8

Congés exceptionnels

L'article 8.1, paragraphe 2, est complété de la manière suivante :

« 2 jours pour déménagement dont 1 jour rémunéré tous les 3 ans. »

Article 5

Fin de période de modulation

Chapitre IV « Statuts particuliers »

Article 2.1

Définition et clauses contractuelles

Il est rajouté un dernier alinéa à l'article 2.1 qui précise :

« En fin de période annuelle de modulation, si la durée de travail effectif n'atteint pas la durée contractuelle du fait que l'entreprise n'a pas fourni au distributeur une quantité de travail suffisante (situation de sous modulation) l'entreprise est tenue de régulariser la situation en payant le différentiel de salaire dans le mois qui suit la fin de période de modulation, après avoir respecté la procédure de révision prévue à l'article 2.2.3 suivant. »

Article 6

Organisation de la distribution

Chapitre IV « Statuts particuliers »

Article 2.3.2.1

Normes minimales et définitions

L'article 2.3.2.1 est modifié et sa nouvelle rédaction est la suivante :

« Les distributions doivent être organisées par les entreprises de distribution directe dans le respect des paramètres dont la définition est donnée ci-dessous :

- poignées : nombre total de documents qui doit être distribué dans une boîte aux lettres du secteur assigné au distributeur ;
- poids en charge du véhicule : le poids total d'une distribution assignée à un distributeur sur un secteur déterminé ne peut excéder, avec le poids du distributeur et le poids du matériel de distribution, le poids total en charge de son véhicule. Dans l'hypothèse d'un dépassement, le dédoublement de la distribution se traduira par l'octroi d'indemnités kilométriques supplémentaires calculées sur la distance aller et retour, le temps de déplacement associé, ainsi que de forfaits supplémentaires de chargement et d'attente. »

Article 7

Application et entrée en vigueur

Les dispositions contenues dans l'avenant n° 24 entreront en vigueur le premier jour civil suivant la date de signature du présent accord.

La signature du présent avenant n° 24 aura pour effet de substituer de plein droit ses dispositions à celles de la convention collective nationale, qu'elles révisent.

Article 8

Révision ou dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales selon les modalités prévues par la convention collective.

Article 9

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un support papier et un support électronique) par l'organisation professionnelle d'employeurs de la distribution directe, auprès des services du ministère chargé du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SDD.

Syndicats de salariés :

CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 30 DU 1^{ER} MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250949M
IDCC : 1513

Entre :

La FNECE ;

La CSEM ;

La SNBR ;

Le SES ;

L'ABF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNASPS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 30^e actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2

Salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels seront augmentés de 1,3 % au 1^{er} mai 2012 et de 0,7 % au 1^{er} octobre 2012 selon la grille ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM (au 1 ^{er} mai 2012)	SALAIRE MINIMUM (au 1 ^{er} octobre 2012)
I	1	1 411,94	1 421,82
	2	1 420,43	1 430,37
	3	1 470,33	1 480,62
II	1	1 510,81	1 521,38
	2	1 551,76	1 562,63
	3	1 592,59	1 603,74
III	1	1 647,26	1 658,79
	2	1 687,39	1 699,21
	3	1 729,49	1 741,60
IV	1	1 839,22	1 852,10
	2	1 894,06	1 907,32
V	1	2 031,07	2 045,28
	2	2 085,91	2 100,51
	3	2 140,78	2 155,77
VI	1	2 277,71	2 293,65
	2	2 387,38	2 404,09
	3	2 551,92	2 569,78
VII	1	2 743,62	2 762,82
	2	2 935,44	2 955,99
	3	3 127,28	3 149,17
VIII	1	3 373,92	3 397,54
	2	3 620,58	3 645,93
	3	4 072,85	4 101,36

Article 3

Durée de l'accord

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 23 octobre lors de la commission paritaire pour établir le constat de la situation salariale de 2012.

Article 4

Publicité

Le présent avenant proposé le 24 avril 2012 à toutes les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non signataires.

La date de notification fera courir le délai de 15 jours permettant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DDTEFP de Paris.

Fait à Paris, le 1^{er} mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – **ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DU GEEXI À LA CONVENTION

NOR : ASET1250939M
IDCC : 915

GEEXI
91, avenue de la République
75011 Paris

Paris, le 6 février 2012.

Messieurs,

Nous vous demandons, par la présente, au nom de nos adhérents du syndicat patronal : groupement européen des entreprises d'expertise industrielle (GEEXI), de bien vouloir noter notre adhésion à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (convention collective nationale IDCC n° 915).

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de cette adhésion.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos respectueuses salutations.

Le président.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 20 AVRIL 2012
RELATIF À LA COMPOSITION ET AU FONCTIONNEMENT
DE LA COMMISSION PARITAIRE

NOR : ASET1250934M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en commission mixte paritaire le 19 mars 2012, ont entendu négocier et signer le présent accord en vue d'harmoniser les règles de composition et de fonctionnement des différentes commissions paritaires liées à la négociation collective de la branche, pour une meilleure efficacité et transparence du dialogue social.

CHAPITRE I^{ER}

COMMISSIONS PARITAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE
OU COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Remarque préliminaire

Ces commissions ont pour objet de négocier et conclure les conventions et accords collectifs, leurs avenants ou annexes portant sur l'ensemble des thèmes faisant l'objet d'une négociation collective de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers.

La commission paritaire de négociation collective est appelée commission mixte paritaire (CMP) lorsqu'elle est présidée par un représentant du ministère chargé du travail et de l'emploi.

Article 1.1

*Réunion de la commission paritaire de négociation
en séance plénière*

Le terme de séance plénière qualifie la réunion des deux délégations représentant le collège des salariés et le collège des employeurs en commission paritaire de négociation ou en commission mixte paritaire, chargée de prendre décision sur tous projets ayant été soumis à son examen, de les négocier et de conclure les conventions et accords collectifs, leurs avenants ou annexes qui seront soumis à l'extension et aux formalités prévues par le code du travail.

Au terme de la séance plénière et après en avoir débattu, les projets sont mis à la signature des partenaires sociaux dans les conditions fixées par la convention collective conformément aux dispositions du code du travail.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire ou mixte paritaire peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Chaque année, la commission paritaire ou mixte paritaire détermine le calendrier prévisionnel des négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Article 1.2

Procédure de création d'une commission technique paritaire

Seules les commissions paritaires ou commissions mixtes paritaires de négociation ont la faculté de créer une commission technique paritaire, par voie d'accord collectif ou d'avenant à la convention ou à un accord collectif.

A ce titre, au jour de la signature du présent accord, les membres de la commission mixte paritaire de la branche ont créé les commissions suivantes :

1. Une commission paritaire d'interprétation et de conciliation ;
2. Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
3. Une commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels ;
4. Une commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
5. Un comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé.

Article 1.3

Conditions générales d'exercice du dialogue social dans la branche

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, les parties signataires du présent accord ou adhérentes audit accord rappellent le cadre général dans lequel s'exerce le dialogue social dans la branche.

Ce sont les parties signataires ou adhérentes au présent accord qui définissent les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'exercer leurs missions au sein des différentes commissions paritaires nationale dans des conditions satisfaisantes au niveau de la branche professionnelle.

Sur le plan financier, les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'exercer leurs missions sont pris en charge par le fonds de financement du paritarisme de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, géré par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA).

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

Article 2.1

Définition

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire ou mixte paritaire de négociation dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 2.2

Composition des commissions techniques paritaires

Une commission technique paritaire comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salariés, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Le collège employeurs est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative d'un secteur d'activité, tel que défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 9 du 16 avril 2009 et par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, relatif au champ professionnel d'application de ladite convention.

Rappel : deux organisations syndicales de salariés affiliées à une même confédération nationale sont comptées pour une.

Article 2.3

Répartition des voix entre les collèges

Tant que la représentation des syndicats de salariés et d'employeurs au sein d'une commission paritaire de la branche est la suivante :

- 5 organisations syndicales de salariés ;
- 3 organisations syndicales d'employeurs,

les membres salariés disposent chacun de 3 voix et les membres employeurs disposent chacun de 5 voix.

Toute modification du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'employeurs entraînera une modification de la répartition des voix à l'intérieur de chaque collège.

Article 2.4

Modalités de fonctionnement

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création d'une commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités ci-dessous.

Réunions

Un président et un vice-président sont désignés par leur collège. A chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés.

La commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant à un collège distinct.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif.

Ils préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de 15 jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacement, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions.

Le secrétariat et les tâches administratives des commissions techniques paritaires sont assurés par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendus, la gestion des dossiers, etc.

Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la commission technique paritaire doit comprendre au minimum :

- d'une part, la présence obligatoire au sein du collège des salariés d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandatés de trois fédérations représentatives dans la branche ;
- et d'autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandatés par la gouvernance de la commission sociale patronale.

Article 2.5

Modalités et délai de prise de décision de la commission technique paritaire

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives habilités à siéger au sein de la commission technique paritaire font part de leurs observations et commentaires sur les points de l'ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini à l'article 2.4 est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés par leurs suppléants au sein de chaque collège.

Lorsqu'il y a représentation, en cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, un mandat écrit doit donner pouvoir à un mandataire désigné sur ledit mandat pour parler et agir au nom du mandant, qui est soit le représentant titulaire ou suppléant empêché, soit l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle ce membre titulaire ou suppléant appartient.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de nouvelle opposition, l'arbitrage reviendra aux membres de la commission paritaire ou de la commission mixte paritaire de négociation.

Article 2.6

Transmission des décisions

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire ou mixte paritaire de négociation, réunis en séance plénière, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire ou mixte paritaire de négociation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission (appelée communément CMP) :

- intégration dans les dispositions de la convention collective ou d'un accord collectif étendu, sous forme d'avenant ou annexe ;
- rédaction d'un nouvel accord collectif de branche ;
- rédaction finale d'un document écrit validant :
 - un référentiel de formation ;
 - un cahier des charges de mise en place d'une action de formation ;
 - la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - un avis sur l'agrément d'un plateau technique de formation, etc.

CHAPITRE III

RÉMUNÉRATION ET REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS AUX RÉUNIONS PARITAIRES ET JOURNÉES D'ÉTUDE

Article 3.1

C'est le conseil d'administration de l'ADPFA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement, selon les modalités en vigueur.

Article 3.2

Formalités administratives

Pour chaque représentant habilité à siéger au sein d'une commission paritaire ou mixte paritaire liées à la convention collective fleuristes, vente et services des animaux familiers, l'ADPFA recueillera un dossier comprenant copie du mandat en bonne et due forme, selon les exigences du code du travail et les dispositions statutaires de l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Ce dossier sera régulièrement tenu à jour à l'initiative des mandataires concernés.

Un formulaire type sera fourni à cet effet par le secrétariat de la branche.

CHAPITRE IV

MOYENS MATÉRIELS

Article 4.1

Il est convenu d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour améliorer le dialogue social de la branche. Ainsi, les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Article 4.2

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents sus-visés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de l'ADPFA.

Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission *ad hoc*.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 5.1

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Article 5.2

Le présent accord fera l'objet d'une révision au début de l'année 2013.

Fait à Paris, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 JUIN 2012
DE LA FNFF À L'ACCORD DU 20 AVRIL 2012 RELATIF AU PARITARISME

NOR : ASET1250935M
IDCC : 1978

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF)
17, rue Janssen
75019 Paris

Paris, le 22 juin 2012.

Madame,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion de la FNFF (fédération nationale des fleuristes de France) à l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Nous vous prions de croire, Madame, en nos respectueuses salutations.

L'assistante de direction.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 JANVIER 2012
DE LA FGTA FO À L'AVENANT N° 94 DU 25 FÉVRIER 2011

NOR : ASET1250938M
IDCC : 1505

*Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes
7, passage Tenaille
75680 Paris Cedex 14*

Paris, 30 janvier 2012.

Madame, Monsieur,

Par le présent courrier, la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes force ouvrière (FGTA FO) vous informe qu'elle adhère à l'avenant n° 94 du 25 février 2011 à la convention collective nationale de commerce de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers du 15 avril 1988, relatif à la désignation de l'OPCA de branche.

Conformément aux articles L. 2261-3, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, cette adhésion fait l'objet d'un dépôt au conseil des prud'hommes et auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 27 MARS 2012
RELATIF À LA RECODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250929M

IDCC : 1516

Les partenaires sociaux de la branche ont construit le cadre conventionnel de la profession en 1988, convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) n° 3249, IDCC 1516.

Depuis, plusieurs réformes sont intervenues modifiant concrètement le paysage de la profession, tant externes (réforme de la formation professionnelle de 2004 et de 2009) qu'internes par la conclusion de dizaines d'accord de branche portant notamment sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, la prévoyance, les salariés handicapés ou encore la politique de certification professionnelle de la branche.

Plus de 20 ans après la mise en œuvre de la convention collective, compte tenu de la maturité de la profession et dans un contexte de technicité toujours accru des dispositions législatives sociales, les partenaires sociaux souhaitent recodifier la CCNOF afin qu'elle puisse être, pour tous, salariés, représentants du personnel, employeur, un outil efficient, lisible et accessible.

C'est ce triple objectif qui gouverne le présent accord, réintégrant certains accords annexés à la CCNOF, modifiant parfois la typologie des articles, supprimant certaines dispositions conventionnelles obsolètes, organisant in fine une convention collective moderne et compréhensible dans sa forme.

Il est précisé que la création d'annexes traitant des thèmes ciblés n'a ni pour objet, ni pour effet de remettre en cause le caractère réglementaire des dispositions qu'elles contiennent obtenues en son temps suite à l'extension de ces dispositions par les services ministériels compétents.

Par ailleurs, l'acte de recodification de la convention collective nationale ne remet pas en cause non plus la position adoptée (signature ou absence de signature des accords ou avenants) par les organisations syndicales de salariés qui prévalait au moment de la conclusion des accords ou avenants, objets de la recodification.

Cette recodification préfigure, à terme, une négociation globale de la convention collective nationale en vue de moderniser les droits et les devoirs des acteurs de la profession.

Article 1^{er}

L'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation est modifié comme suit :

L'alinéa 1 de l'article 2 devient :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail. »

L'article 2.2 « Révision » devient :

« La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande. »

L'article 2.3 « Adhésion » devient :

« Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité. »

Article 2

Les termes « du titre I^{er} du livre IV du code du travail » prévus au 1^{er} alinéa de l'article 3.1 sont remplacés par « de la deuxième partie, livre I^{er}, titre III, du code du travail ».

Les termes « L. 412-1 » de l'alinéa 3 du même article 3.1 sont remplacés par « L. 2141-4 ».

A l'article 3.2, alinéa 2, le terme « salariés » est remplacé par « formateurs ».

A l'article 3.2, alinéa 2, les termes « de face à face pédagogique et sur les autres activités » sont supprimés.

De même, les termes « telle que définie à l'article 10 de la présente convention » sont supprimés.

A l'article 3.6, les termes « les articles L. 451-1 et suivants » sont remplacés par « l'article L. 3142-7 ».

De même, les termes « l'alinéa 2 de l'article L. 451-1 du code du travail » sont remplacés par « l'article R. 3142-8 du code du travail ».

A l'article 3.7, alinéa 1, les termes « les articles L. 432-1 » sont remplacés par « l'article L. 2323-1 ».

A l'article 3.7, alinéa 2, les termes « L. 432-4 » sont remplacés par « L. 2323-7 et suivants ».

Les articles 3.9 et 3.10 deviennent :

« Article 3.9

Calcul de l'effectif

Pour la détermination des seuils d'effectif prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun. »

« Article 3.10

Les dispositions qui précèdent sont prises au niveau national dans le cadre de la présente convention et ne font pas obstacle à ce qu'au sein des organismes certaines modalités de l'exercice de la représentation du personnel puissent être aménagées plus favorablement.

Il en est ainsi notamment en matière de crédit d'heures, de répartition des crédits d'heures entre titulaires et suppléants, de frais de déplacement pour les organismes caractérisés par une dispersion géographique importante, de mise à disposition de locaux.

La commission paritaire compétente visée à l'article 18 de la présente convention pourra être saisie, pour avis, de tout litige relatif à l'exercice du droit syndical. »

Article 3

A l'alinéa 2 de l'article 5.1, les termes « (art. L. 121-1 du code du travail) » sont remplacés par « (art. L. 1221-3 du code du travail) ».

L'article 5.4.2 est modifié comme suit : « les termes « (art. L. 122-1 et L. 122-2) » sont remplacés par « (art. L. 1242-2 et L. 1243-3 du code du travail) ».

Il est inséré au terme de l'article 5.2 un dernier alinéa suivant :

« Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit. »

Les articles 5.4.1 à 5.4.4 de la convention collective nationale des organismes de formation sont abrogés et remplacés par les dispositions du titre V de l'accord du 6 décembre 1999.

Les articles 5.7 et 5.8 sont supprimés.

Les articles 5.4.1 et suivants deviennent désormais :

« 5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Recours au contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 1241-1 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Cas particulier

Contrat de travail à durée déterminée d'usage pour les formateurs

En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;
- pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite "d'usage" égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

5.5. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

5.6. Contrat de travail à temps partiel

5.6.1. Principes et modalités

Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat. En outre, ils sont régis par les dispositions suivantes.

Le personnel employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés employés à temps plein, au prorata de son temps de travail.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et prévu également par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

A défaut d'accord relatif à la modulation du temps partiel (ou d'annualisation du temps de travail), conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

5.6.2. Priorité

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.6.3. Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites "complémentaires", correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà de 1/10 du volume contractuel, et dans la limite de 1/3 dudit volume, ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

5.7. Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes. »

Article 4

L'article 8 s'intitule désormais « Modification du contrat de travail pour motif économique ».

Les dispositions de l'article 8 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail justifiée par un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

Article 5

L'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail » est intégrée au sein de la convention collective nationale des organismes de formation et actualisée sur les dispositifs d'aménagement du temps de travail. Ainsi, les dispositions de l'accord du 6 décembre 1999 telles que modifiées par l'accord du 14 février 2008 sont introduites au sein de la CCNOF de la façon suivante :

L'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation est renommé « Durée et travail et aménagement du travail ».

L'article 6 de l'accord du 8 février 2008 est intégré à l'article 1^{er} de l'article 10 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation. Ainsi, les alinéas 1 et 2 de l'article 10 nouveau deviennent :

« Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine. »

Les alinéas 1, 2, 3, 4, 5 et 6 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Le préambule du titre I^{er} de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'alinéa 3 de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation devient :

« Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise. »

L'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation est renommé « Heures supplémentaires, temps choisi, contingent d'heures supplémentaires ».

A l'alinéa 3 de l'article 10.1.1, le terme « expresse » est supprimé.

Il est créé l'article 10.1.3. intitulé « Contingent d'heures supplémentaires. »

Les articles 10.1.1, 10.1.2 de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Les articles 10.2 et 10.3 de la convention collective nationale des organismes de formation sont abrogés et remplacés par les articles 10.2 et 10.3 de l'accord du 6 décembre 1999.

A l'article 10.3.4, les termes « telles que, à titre d'exemple » sont remplacés par « telles que notamment ».

Au terme de l'article 10.3.4 nouveau, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Par exemple : un formateur D ou E a effectué 100 heures de "non-travail". Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures ($100 \times 72 \%$) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 048 heures (1 120 heures – 72 heures). »

L'article 10.4 de la convention collective nationale des organismes de formation est inchangé.

Il est créé un article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel ».

Les termes « selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

L'alinéa 1, tel que modifié ci-dessus, de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 1 de l'article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Les alinéas 2 à 16 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 2 à 16 de l'article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il est créé un article 10.6 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Durées maximales du travail et temps de repos ».

Les alinéas 1, 2, 3, 4, 5 et 6 de l'article 2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 1, 2, 3, 4, 5 et 6 de l'article 10.6 de la convention collective des organismes de formation.

Il est créé un article 10.7 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Aménagement du travail ».

Il est créé un article 10.7.1 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation dénommé « Mise en place des aménagements du temps de travail ».

L'article 10.7.1, alinéa 1, est ainsi rédigé :

« L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois, ou sur une période plurihebdomadaire doit être négociée avec les délégués syn-

dicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement. »

L'alinéa 1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 2 et 3 de l'article 10.7.1 de la convention collective des organismes de formation.

L'alinéa 4 de l'article 10.7.1 est ainsi rédigé :

« Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur. »

Il est créé un article 10.7.2 au sein de l'article 10 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999 ».

L'article 3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 1 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective des organismes de formation.

A l'article 10.7.2 nouveau, les termes « définis par l'article L. 222-1 de code du travail » sont supprimés.

Il est ajouté à l'article 10.7.2 nouveau, après les termes « Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum », les termes « , hors journée de solidarité. »

L'article 4.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 1 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Au point 1 de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail » sont supprimés.

L'article 4.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 2 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Au sein du dernier alinéa de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail » sont supprimés et remplacés par « soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail ».

Les alinéas 2, 3, 4 et 5 de l'article 4.2.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 3, 4, 5 et 6 du point 2 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation.

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 1, 2, 3 et 4 de l'article 4.2.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 7, 8, 9 et 10 du point 2 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation.

L'article 4.3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'article 4.3.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 1 à 3 de l'article 4.3.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 2, 3 et 4 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Le dernier alinéa de l'article 4.3.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'article 4.3.3 de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 5 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.3.4 de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 6 et 7 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Il est créé un alinéa 5 du point 3 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous. »

Les dispositions de l'article 4.3.3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'alinéa 6 de l'article 10.7.2, point 3.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 l'article 4.3.4 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 7 et 8 du point 3 de l'article 10.7.2.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 4.3.5 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 9 à 12 du point 3 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective des organismes de formation.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 4.3.6 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 13 à 16 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Les termes « fixée à l'article 3 du titre II » de l'alinéa 14 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation sont supprimés et remplacés par les termes « prévue à l'article 10.5 ».

De même, les termes « soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 » sont supprimés et remplacés par « soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 ».

Les mots « prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation » de l'alinéa 15 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont remplacés par les mots « prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective des organismes de formation ».

Les dispositions de l'article 4.3.7 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 17 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'article 1^{er} du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Il est créé un point 4 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Compte épargne-temps » et rédigé comme suit (alinéas 1 à 4) :

« Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur. »

Les articles 1.1 à 1.9 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les alinéas 5 et suivants du point 4 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont rédigés ainsi :

« Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

$$\text{Taux horaire} = \frac{\text{Salaire annuel brut salarié}}{52 \times \text{horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné}}$$

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment, du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise ;
- congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'Etat ;
- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

A la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière. »

Il est créé un article 10.7.3 au sein de l'article 10 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre de la loi du 20 août 2008 ».

L'article 10.7.3 nouveau est ainsi rédigé :

« Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPIV prévue à l'article 18. »

Article 6

L'article 1^{er} du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les articles 2 et 3 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les titres VI à XI de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Sont également supprimées les dispositions suivantes de l'accord du 6 décembre 1999 :

- le préambule ;
- le champ d'application ;
- le 1^{er} alinéa du titre I^{er} ;
- l'article 10.1 ;
- le 1^{er} alinéa de l'article 4.2.1 ;
- l'article 4.3.1 ;
- les alinéas 1 à 3 du titre IV ;
- l'alinéa 2 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999.

Par ailleurs, les termes « selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les dispositions suivantes de l'accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation sont supprimées :

- le préambule ;
- l'article 1^{er} ;
- les articles 2, 3, 4 (4.1 et 4.2) et 5.

Article 7

Le dernier alinéa de l'article 11 de la convention collective des organismes de formation est modifié comme suit :

« Pour la catégorie des formateurs D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps d'AF et de PR, à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera "gelé" au sens de l'article 10.3.4. »

Article 8

Les articles 12.1.1 et 12.1.2 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« 12.1.1. L'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

12.1.2. L'article L. 3141-19, alinéa 3, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes énumérées aux articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3142-7, L. 3142-12, L. 3142-44, L. 6322-13, L. 3142-1 et L. 3142-2 et L. 1234-4 et L. 1234-5 du code du travail et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14.1 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés. »

A l'article 12.2, alinéa 1, de la convention collective nationale, les termes « congés fixés par l'article L. 223-8 » sont remplacés par « congés fixés par les articles L. 3141-17, L. 3141-18, L. 3141-19, L. 3141-20 ».

A l'article 12.3 de la convention collective nationale, les termes « (art. L. 223-11) » sont remplacés par « (art. L. 3141-22) ».

Article 9

A l'article 13.3 de la convention collective des organismes de formation, les termes « la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur le FFP » sont remplacés par « la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur l'AF ».

Les dispositions de l'article 13.4 « Congés sans solde » deviennent :

« Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L. 1226-2 et L. 1226-4, L. 3142-56, L. 3142-57, L. 3142-58, L. 3142-59 et L. 3142-60, L. 3142-61, L. 3142-62, L. 3142-63 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55 relatifs au congé parental d'éducation ;

- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 3142-78 à L. 3142-81, L. 3142-84 à L. 3142-86, L. 3142-91 à L. 3142-97, L. 3142-100 à L. 3142-107 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant. »

Article 10

Les termes « dans le cadre de l'article L. 212-4-8 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 14.1 de la convention collective nationale sont remplacés par « dans le cadre de l'article L. 3122-28 du code du travail ».

Les termes « visées aux articles L. 122-32-1 » prévus à l'alinéa 2 de l'article 14.2 de la convention collective sont remplacés par « visées aux articles L. 1226-6 ».

Les termes « L. 122-14 » prévus à l'alinéa 4 de l'article 14.2 de la convention collective sont remplacés par « L. 1232-2 ».

Article 11

A l'article 15, alinéa 1, de la convention collective nationale, les termes « L. 122-26 » sont remplacés par les termes « L. 1225-17 et suivants ».

A l'article 15, alinéa 3, de la convention collective nationale, les termes « L. 122-28 » sont remplacés par les termes « L. 1225-66 et suivants ». De même, les termes « prévues aux articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 » sont remplacés par les termes « L. 1225-55 et L. 1225-58 à L. 1225-60 du code du travail ».

Article 12

L'article 16.3, alinéa 2, de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« La mise en œuvre du régime de prévoyance conventionnel obligatoire est précisée par l'accord du 3 juillet 1992 et ses avenants prévus en annexe de la présente convention collective. »

Article 13

L'article 17 ainsi que les articles 17.1, 17.2 et 17.3 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 17

Appel à la préparation. – Réserve militaire

17.1. Afin de participer à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient, sur demande écrite et acceptée dans les conditions ci-dessous, d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période d'absence.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve. L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite. »

Article 14

L'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé.

L'article 19 devient :

« Article 19

Politique d'emploi catégoriel

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est indispensable de promouvoir une politique de développement de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une politique d'emploi des seniors. Ces dispositifs de branche sont détaillés dans les annexes "Personnel handicapé" et "Emploi des seniors" à la présente convention collective. »

Article 15

Avant l'alinéa 1 de l'article 20 de la convention collective, sont intégrées les dispositions de l'alinéa 3 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 1 à 3 de l'article 20 deviennent les alinéas 2 à 4 de l'article 20.

Les dispositions des alinéas 5 et 6 de l'article 20 sont rédigées selon les termes des alinéas 1 et 2 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 4 et suivants de l'article 20 deviennent les alinéas 7 et suivants de l'article 20.

Article 16

L'article 22, alinéa 2, relatif aux compétences des emplois de formation est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte de formation, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre de l'AF/PR et de l'AC (art. 10.3). »

Au terme de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation et après le sous-chapitre nommé « Les compétences des emplois de formation » est inséré un sous-chapitre intitulé : « Parcours professionnels des formateurs ».

Il prévoit et reprend les dispositions de l'article 4 de l'accord du 11 juillet 1994.

Le préambule de l'accord du 11 juillet 1994 est supprimé.

Article 17

Les présentes dispositions s'appliqueront le premier jour civil du mois au cours duquel l'avis d'extension de l'accord du 27 mars 2012 portant recodification de la convention collective nationale des organismes de formation sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO ;

SNPEFP CGT.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 27 MARS 2012
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1250930M
IDCC : 1516

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors le 6 janvier 2010 afin d'impulser une dynamique de branche en cohérence avec les évolutions de la profession.

Par cet accord, ils entendent réitérer les dispositions conventionnelles contenues dans l'accord du 6 janvier 2010 pour une période de 12 mois, temps nécessaire :

- à la mise en place, au sein de la branche, d'une commission de veille contre les discriminations en charge notamment de mettre en œuvre cette dynamique ;
- à l'appropriation des données sociales contenues dans le bilan social de la branche qui a fait l'objet de modification en 2010 pour mieux cerner les phénomènes sociaux en matière d'emploi des seniors dès parution du bilan social 2010.

Le présent accord se substitue ainsi à celui conclu le 6 janvier 2010.

Par ailleurs, par l'annexe au présent accord, et avant toute évaluation de l'impact opérationnel de l'accord du 6 janvier 2010, ils souhaitent attirer l'attention des entreprises de la profession sur certaines dispositions et actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors contenus dans le présent accord qui revêtent une importance toute particulière pour les partenaires sociaux.

Article 1^{er}

Cadre juridique et objectif

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Contribuant à l'emploi des salariés les plus âgés, il doit aussi permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés de satisfaire aux obligations légales dans les meilleures conditions.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord de branche vise les entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCNOF.

Il ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'entreprise existants ou à venir qui ont été pris, signés au sein des organismes de formation et validés par les autorités compétentes.

Article 3

Notion de senior

Est défini comme « senior » tout salarié de l'entreprise âgé d'au moins 45 ans, quel que soit le type de contrat et le temps de travail ou l'ancienneté.

Article 4

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

4.1. Objectif

Les organismes de formation doivent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Le rapport de branche 2009 de la branche fait état d'un taux d'emploi d'à peine égal à 10 % de cette catégorie.

En conséquence, la branche des organismes de formation s'engage à ce que les salariés de 55 ans et plus représentent au moins 12 % des effectifs de la branche.

4.2. Indicateur

Le calcul actualisé au niveau de la branche de ce taux d'emploi en pourcentage constitue l'indicateur de suivi.

Article 5

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatives au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé que les entreprises doivent choisir au moins trois mesures parmi les six domaines d'actions suivants, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Toutefois, le présent accord entend privilégier quatre domaines d'actions auxquels sont assortis des objectifs et indicateurs spécifiques à la branche :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (3) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (6).

Ces quatre domaines d'actions font l'objet des dispositions des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessous.

5.1. Actions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié a accès de sa propre initiative à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il appartient au salarié concerné de faire part de son souhait de renouveler cette demande tous les 5 ans.

Cet entretien est à la charge de l'employeur qui informe le salarié à partir de 45 ans de cette possibilité.

Cet entretien se déroulera ensuite tous les 5 ans, si le salarié le souhaite et désire renouveler cette démarche.

Il est destiné à faire le point avec un représentant de la direction, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise, sur ses compétences, son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à 100 % des salariés seniors.

Objectif : cet entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.

Indicateur de suivi : le nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

a) Informer sur la prévention des risques dans les entreprises

L'entreprise s'engage à réaliser une documentation et à la diffuser à tous les salariés sur la connaissance et la prévention des risques. Le CHSCT et la médecine du travail notamment seront associés à cette démarche.

Objectifs :

- 20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique ;
- 30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors ;
- nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

b) Favoriser le passage au temps partiel pour les salariés volontaires

Pour développer le passage à temps partiel choisi, les entreprises s'engagent à prendre en considération toute demande de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, si l'emploi du salarié ou les emplois disponibles, l'organisation du travail, et l'aménagement temps de travail sont compatibles avec la demande de temps partiel du salarié.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne le salarié dans le cadre de ses démarches administratives liées à un passage à temps partiel préconisé pour raison médicale pour faciliter l'accès aux différentes aides.

5.3. Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation continue quel que soit leur âge et notamment les salariés de plus de 50 ans.

a) Promotion et réalisation d'actions de formation

Il est rappelé que le budget consacré à la formation professionnelle continue assis sur la masse salariale des organismes de formation doit être de 2,5 % au moins dans les conditions de l'article 11 de la CCNOF.

Une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Objectif : la durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.

Indicateur : la durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

b) Publics prioritaires pour la professionnalisation

Les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que les thèmes relatifs à la formation professionnelle, de quelque nature qu'ils soient, constituent un des sujets prioritaires à aborder lors des entretiens spécifiques ou entretiens de seconde partie de carrière.

c) Démarche de VAE

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors.

5.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : valoriser le parrainage dans l'entreprise

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le nombre de parrainages constitue l'indicateur de suivi.

Article 6

Indicateurs

Cet accord décline diverses actions et mesures auxquelles sont attachées des objectifs et/ou des indicateurs (cf. art. 4, 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4) : si l'objectif chiffré est accompagné d'un indicateur idoine, celui-ci est réputé rempli et atteint pour les entreprises entrant dans le champ d'application dès l'instant où le bilan social annuel de la branche (équivalent au rapport annuel de branche au sens du code du travail) met en valeur la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs chiffrés et leurs indicateurs sont évalués sur la durée de l'accord.

Article 7

Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés

La commission mixte paritaire missionne :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) pour réaliser le suivi une fois par an du présent accord ;
- la CPNP pour la mise en place des indicateurs au niveau du bilan social.

La publication des indicateurs mentionnés ci-dessous au sein du bilan social de branche permet d'assurer la diffusion et le suivi des mesures en faveur des seniors.

Enfin, l'accord de branche est annexé aux résultats annuels du bilan social.

Article 8

Entrée en vigueur, date d'application et procédure de validation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

Il fera l'objet d'un dépôt, d'une demande de validation et enfin d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012 : il cessera de plein droit de produire effet au terme prévu ci-dessus.

Cet accord cessera également d'être applicable de plein droit si l'autorité compétente en matière d'extension ou de réponse à demande de validation met en lumière que l'accord de branche ne permet pas aux entreprises assujetties au présent accord d'être exonérées de la pénalité instaurée par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Article 9

Modalités de révision de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au plus tard avant la fin de l'année 2012 en vue d'analyser la mise en application du présent accord et d'engager si nécessaire une procédure de révision.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 10

Extension et publicité de l'accord

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

ANNEXE

Sans introduire de hiérarchie particulière entre les différentes actions prévues à l'accord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de l'élaboration du document unique (art. 5.2) et de son objectif associé (20 %).

Grille de mesure de l'accord : binôme objectif chiffré/indicateur

ARTICLE	INDICATEUR	OBJECTIF
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans et plus	≥ 12 %
5.1	Taux de seniors ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière	≥ 20 %
5.2	Taux d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spéciales seniors	≥ 20 %
5.2	Taux d'entreprise abordant au moins une fois par an l'analyse des conditions de travail dans le cadre des réunions du CHSCT pour les seniors	≥ 30 %
5.3	Durée moyenne annuelle des formations pour les salariés de 50 et plus	≥ 14 h

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 27 MARS 2012
RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES

NOR : ASET1250936M

IDCC : 1516

Article 1^{er}

L'accord du 5 janvier 2006 est abrogé. Les dispositions contenues dans cet accord sont remplacées par les dispositions ci-après.

L'article 18 devient :

« Article 18

Commissions paritaires

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire nationale chargée de la négociation et du dialogue social.

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ;
- la commission paritaire de la prévoyance (CPP) ;
- la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) ;
- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

La commission paritaire nationale (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport de branche.

La CPN devient commission mixte sous la présidence d'un représentant du ministère du travail.

La commission paritaire d'interprétation et de validation a pour missions :

- l'interprétation de la présente convention et ses accords ou annexes en veillant à une mise en œuvre concertée de ceux-ci ;
- tendre à concilier les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

- par une organisation syndicale ;
- par une demande individuelle des salariés ou des employeurs via le secrétariat paritaire ou les organisations syndicales ;
- la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

La commission paritaire de la prévoyance (CPP) a pour mission :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et de protection sociale ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF). Ses missions s'exercent dans le cadre de celles définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2004.

Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation.

En outre, elle participe à la politique de certification professionnelle du secteur (cf. CQP).

De plus, elle est saisie par la commission paritaire nationale (CPN) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure une veille sur l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa proposition ou celle des différentes commissions.

La commission de veille contre les discriminations (CVD) a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle a pour compétences :

- en matière d'emploi des personnes handicapées : notamment assurer la mise en place, en application de l'article 19 de la convention collective, de la commission de suivi des personnes handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mars 2009 relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées ;
- en matière d'emploi des seniors : notamment piloter une politique d'emploi des seniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;

- en matière d'égalité hommes-femmes : notamment piloter une politique de branche en matière d'égalité hommes-femmes ;
- et plus généralement, toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions ;
- le barème des remboursements de frais.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPN ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPN à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPN à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPN. »

Article 2

Date d'effet de l'accord

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

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

CFE-CGC FD.

Brochure n° 3065

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

ACCORD DU 26 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2012
NOR : ASET1250956M
IDCC : 675

Entre :
La FEH,
D'une part, et
La FNECS CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grilles de rémunérations

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures, des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. – Rémunération des employés et des agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minimaux garantis pour 151,67 heures

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
Employés	
A	1 400
B	1 402
C	1 403
D	1 404
E	1 413
F	1 415
G	1 430

CATÉGORIE	SALAIRE
H	1 445
Agents de maîtrise	
A	1 502
B	1 543
C	1 666

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés						
A	26,20	52,40	78,42	104,62	130,83	174,24
B	26,40	52,60	78,99	105,40	131,78	175,60
C	26,59	52,99	79,60	106,00	132,59	176,78
D	26,74	53,50	80,26	107,00	133,95	178,65
E	27,13	54,42	81,55	108,66	135,97	181,04
F	27,53	55,09	82,63	110,16	137,71	183,67
G	28,02	56,04	84,25	112,27	140,31	187,12
H	28,83	57,48	86,14	114,97	143,80	191,62
Agents de maîtrise						
A	29,55	59,10	88,66	118,21	147,75	197,02
B	30,86	61,73	92,59	123,63	154,50	205,81
C	33,54	67,25	100,80	134,34	168,07	224,08

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B. – Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minimaux garantis pour 151,67 heures

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
Cadres	
A1	1 804
A2	1 830

CATÉGORIE	SALAIRE
Cadres	
B1	1 968
B2	2 244
C1	2 475
C2	2 772
D1	3 608
D2	4 374

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2. Garantie d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté (a) est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

S'agissant d'une garantie d'ancienneté, la rémunération des cadres ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté (b).

a) Prime d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté, calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Cadres						
A1	37,53	75,07	112,44	149,97	187,51	250,07
A2	38,77	77,55	116,32	155,10	193,88	258,49
B1	41,49	82,99	124,66	166,16	207,65	276,81
B2	47,30	94,44	141,75	188,89	236,19	314,87
C1	52,00	103,98	155,97	207,96	259,95	346,47
C2	59,50	119,00	178,51	238,02	297,52	396,86
D1	76,75	153,51	230,26	306,84	383,60	511,45
D2	93,15	186,29	279,60	372,57	465,88	621,13

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

b) Rémunération minimum garantie des cadres augmentée de la prime d'ancienneté

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Cadres						
A1	1 841,53	1 879,07	1 916,44	1 953,97	1 991,51	2 054,07
A2	1 868,77	1 907,55	1 946,32	1 985,10	2 023,88	2 088,49
B1	2 009,49	2 050,99	2 092,66	2 134,16	2 175,65	2 244,81
B2	2 291,30	2 338,44	2 385,75	2 432,89	2 480,19	2 558,87
C1	2 527,00	2 578,98	2 630,97	2 682,96	2 734,95	2 821,47
C2	2 831,50	2 891,00	2 950,51	3 010,02	3 069,52	3 168,86
D1	3 684,75	3 761,51	3 838,26	3 914,84	3 991,60	4 119,45
D2	4 467,15	4 560,29	4 653,60	4 746,57	4 839,88	4 995,13

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Article 2

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2012.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2013 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2013, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3

Publicité et extension

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

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

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

Fait à Paris, le 26 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale

IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 1 DU 16 MAI 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1250951M

IDCC : 1631

Les parties signataires du présent avenant, réunies en commission mixte paritaire en date du 15 mars 2012, ont décidé de modifier le sigle de l'association de gestion paritaire pour le financement du dialogue social dans la branche de l'hôtellerie de plein air, tel qu'indiqué aux articles 2.2, 2.3, 2.4 et 3 de l'accord national du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme, étendu par arrêté ministériel du 29 décembre 2011.

Article 1^{er}

Dénomination de l'association paritaire

L'association (loi de 1901) de gestion paritaire pour le financement du dialogue social dans la branche de l'hôtellerie de plein air, telle que créée par l'accord national du 27 mai 2011 étendu, est dénommée AGP-HPA.

En conséquence, les articles 2.2, 2.3, 2.4 et 3 de l'accord national du 27 mai 2011 étendu sont modifiés, le sigle AGP-HPA se substituant à celui précédemment adopté dans les articles cités, à savoir AGPF-HPA.

Article 2

Dispositions finales. – Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités légales en vigueur.

Fait à Paris, le 16 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FCS CGT.

Accord national interprofessionnel

ACCÈS AU LOGEMENT ET À L'EMPLOI

ACCORD DU 18 AVRIL 2012
VISANT À FACILITER L'ACCÈS AU LOGEMENT ET À L'EMPLOI

NOR : ASET1250963M

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et de l'accord du 29 avril 2011 relatif au logement des jeunes, les organisations patronales et syndicales de salariés ont inscrit à leur agenda social la définition des orientations politiques à impulser au dispositif action logement, en relation avec la situation de l'emploi.

Il existe un lien évident entre le logement et l'emploi.

Les entreprises sont de plus en plus sensibles aux difficultés de logement de leurs salariés qui pèsent fortement sur leur budget, leur qualité de vie, en particulier sur le temps de transport pour le trajet domicile/lieu de travail. Cela pénalise l'accès à l'emploi, en particulier pour les jeunes, et la mobilité professionnelle à un point tel que des entreprises en viennent à mettre en œuvre directement des solutions de logement pour leurs propres salariés.

Une étude du Crédoc publiée en juin 2011 révèle ainsi qu'au cours des 5 dernières années 500 000 personnes en recherche d'emploi auraient effectivement renoncé à un poste parce que cela les aurait contraintes à accroître leurs dépenses de logement.

Dans ce contexte qui amplifie les effets de la crise économique sur l'emploi, sans remettre en cause la non-corrélation directe entre accès et/ou maintien dans le logement et contrat de travail, les organisations patronales et syndicales de salariés se sont fixé pour objectif de rechercher des solutions afin de faciliter l'accès en priorité et le maintien dans le logement pour favoriser l'accès à l'emploi pour les salariés, le recrutement pour les employeurs et de créer les conditions pour que les difficultés de logement ne soient pas un obstacle à la mobilité professionnelle. Le principal levier de cette action est la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC).

Cependant, depuis 2009, les prélèvements excessifs opérés par l'Etat sur la PEEC pour financer des politiques publiques éloignées des besoins directs des salariés ont fait chuter le montant total des ressources d'action logement de 4,2 milliards d'euros en 2008 à 3,4 milliards d'euros pour 2014. Dans le même temps, le nombre total d'aides aux salariés, qui était encore de l'ordre de 1 000 000 en 2008, n'en représentait quasiment plus que les 2/3 en 2011. Ces évolutions se sont par ailleurs traduites par une dégradation de la trésorerie et des produits d'exploitation des CIL.

Il est à noter que le montant de la collecte est directement lié aux niveaux de l'emploi et des salaires.

Les organisations patronales et syndicales de salariés sont légitimes sur la question du logement des salariés.

En prenant en compte la participation financière au FNAL, au fonds national des prestations familiales et au titre de la PEEC qui s'élève à un montant total annuel de plus de 14 milliards d'euros, les cotisations des entreprises financent près de 40 % de l'effort public consacré au logement essentiellement à destination des salariés.

Les organisations patronales et syndicales de salariés, à l'origine de la création des CIL et de la PEEC, ont une véritable légitimité pour s'impliquer dans le logement des salariés. Ils ont à cette fin développé au fil du temps, dans le cadre du 1 % logement, devenu action logement, une offre de produits et de services diversifiés. Le Conseil d'Etat a largement mis en exergue cette légitimité et ce savoir-faire dans son rapport public 2009 intitulé « Droit au logement, droit du logement ».

En réponse à une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a confirmé l'an passé la jurisprudence du Conseil d'Etat suivant laquelle la PEEC a le caractère d'un investissement obligatoire à la charge des entreprises afin de contribuer au logement de leurs salariés, et non celui d'un impôt ou d'une cotisation sociale destiné à financer des dépenses publiques.

Au cours de la période 2009-2010, conformément à leurs engagements, les organisations patronales et syndicales de salariés ont entrepris une rénovation profonde du dispositif action logement, tant dans son organisation générale que dans sa gouvernance. Dans son rapport 2010, La Cour des comptes a souligné ces évolutions conséquentes mises en œuvre dans des délais courts.

C'est pourquoi les parties signataires ont pour ambition de :

- renforcer leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'habitat aux côtés des collectivités territoriales et autres opérateurs locaux, dans les bassins d'emplois ;
- recentrer les emplois des ressources de la PEEC, suivant une démarche contractuelle, sur la satisfaction des besoins effectifs des entreprises et de leurs salariés ;
- conforter, dans cet objectif, l'organisation du dispositif Action logement.

TITRE I^{ER}

PROPOSITIONS RELEVANT DES RESPONSABILITÉS PROPRES DES PARTIES SIGNATAIRES

Article 1^{er}

Participer activement au recensement régulier des besoins de logement dans les bassins d'emploi

Afin de mieux répondre aux besoins de logement des salariés dans les bassins d'emploi, identifiés par l'INSEE et la DARES, les parties signataires décident de s'engager davantage dans la programmation, la planification et le suivi des politiques locales de l'habitat, en lien avec les élus locaux, les principaux acteurs de l'habitat et les entreprises. Cette démarche, réalisée à partir d'une évaluation des besoins effectifs des entreprises et de leurs salariés, s'exercera dans le cadre des comités territoriaux mis en place par les CIL.

Une méthodologie et des outils communs seront mis en place afin de recenser annuellement ces besoins et de les diffuser aux différents collecteurs.

Afin de contribuer au financement des investissements répondant aux besoins ainsi identifiés, les parties signataires s'engagent à mobiliser les CIL et leurs filiales afin que ceux-ci les prennent en compte dans leurs stratégies d'emploi des ressources d'Action logement sur leur zone d'intervention.

Article 2

Adapter l'offre de produits et de services d'Action logement aux besoins effectifs des entreprises et de leurs salariés

Les parties signataires demandent aux opérateurs d'action logement de proposer aux entreprises et à leurs salariés un éventail de solutions à partir d'une écoute active des besoins, au regard d'un parcours résidentiel étroitement lié au parcours professionnel :

- le besoin d'accession à la propriété sécurisée pour l'accédant ;
- le besoin de fourniture d'un logement locatif à l'occasion de l'accès à un emploi, d'une mobilité professionnelle, d'une mutation d'urgence... en sécurisant, le cas échéant, le futur bailleur par un produit de type GRL ;
- le besoin d'amélioration des conditions de logement ou du cadre de vie, à travers notamment la limitation du temps de transport sur le trajet domicile-travail ;
- les besoins spécifiques des jeunes en lien avec l'entreprise, sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 relatif au logement des jeunes ;
- les besoins particuliers des salariés :
 - en situation de handicap ;
 - en difficulté financière ou en perte d'emploi ;
 - dans une situation familiale les obligeant à quitter leur domicile.

Dans les bassins d'emploi caractérisés par une offre de logements insuffisante, les parties signataires demandent également aux CIL d'enrichir leur offre de prestations d'accompagnement d'entreprises qui, seules ou de façon collective, seraient disposées à investir directement dans des opérations immobilières afin de loger leurs salariés, au-delà de leur obligation légale de participation à l'effort de construction. A cet égard, les parties signataires demandent que les versements volontaires des entreprises, au-delà de l'obligation légale, soient maintenus hors du champ réglementaire.

Article 3

Augmenter fortement l'offre de logements locatifs économiquement accessibles

L'objectif principal des parties signataires est d'augmenter fortement l'offre de logements locatifs économiquement accessible dans le parc HLM et l'offre d'hébergement collectif destinée particulièrement aux jeunes conformément à l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011, ainsi qu'aux salariés en mobilité, selon les besoins des bassins d'emploi.

Pour satisfaire à cet objectif, les parties signataires donnent pour ambition à Action logement de participer au financement de la production de 100 000 logements/hébergements par an dont le tiers sera construit par les filiales des CIL.

Sur un plan général, elles demandent aux CIL d'intervenir essentiellement sous forme de prêts, de façon équitable et non discriminatoire, aussi bien auprès des offices publics HLM (OPH) que des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) contrôlées ou non par Action logement.

A cet égard, elles souhaitent que le financement de la production de 15 000 logements/hébergements par an pendant 3 ans, en réponse aux besoins spécifiques des jeunes, constitue effectivement un effort supplémentaire par rapport à leurs interventions courantes dans le logement social.

Les parties signataires proposent de développer, en complément, l'offre locative « intermédiaire » permettant de répondre à toutes les catégories de salariés, dans les zones sous forte tension immobilière caractérisées par une forte amplitude entre les loyers du parc social et ceux pratiqués dans le parc privé (exemple : région parisienne, PACA...).

Réaffirmant leur volonté de contribuer à la mixité sociale, elles souhaitent que Foncière logement puisse assumer financièrement les engagements pris auprès des collectivités territoriales dans le cadre du plan de rénovation urbaine. Foncière logement doit, en complément des moyens qui lui

sont dévolus par Action logement dans le cadre de l'arbitrage des partenaires sociaux, pouvoir se financer sur les ressources du livret A (et notamment le PLI).

Article 4

Favoriser l'accession sociale à la propriété et l'accession de tout salarié selon les besoins des bassins d'emploi

Les parties signataires entendent poursuivre leur politique de soutien à l'accession à la propriété, en complément du dispositif du PTZ+ qui ne concerne quasiment plus que les acquisitions de logements neufs pour les primo-accédants. Cette politique privilégiera :

- l'acquisition d'un logement par les publics éligibles, afin de favoriser le parcours résidentiel des salariés ;
- l'accès à la propriété d'un logement HLM pour les locataires du parc social ;
- avec la mise en œuvre, autant que possible, de garanties de rachat du bien et de relogement.

A cet égard, les parties signataires demandent à l'UESL de faire un audit des conditions actuelles de vente de logements aux locataires du parc social par les organismes HLM sous contrôle d'action logement. L'objectif est de développer cette pratique de façon maîtrisée par les partenaires sociaux, suivant des principes et modalités compatibles avec une gestion patrimoniale pérenne des ESH et les moyens financiers des candidats à la propriété, qui seront accompagnés en conséquence.

Le produit de ces ventes, qui consolidera les fonds propres des ESH, sera réinvesti dans la production de logements HLM neufs, dans la proportion d'au moins deux logements nouveaux pour un logement vendu. Lorsque la vente s'effectue dans une commune dont le nombre de logements sociaux est égal ou inférieur au quota de 20 % prescrit par la loi SRU, les nouveaux logements devront être construits sur cette même commune. Si la vente s'opère dans une commune ayant plus de 20 % de logements sociaux, le lieu d'implantation des nouvelles constructions sera déterminé selon les besoins.

Article 5

Sécuriser l'accès ou le maintien dans le logement des salariés et favoriser la mobilité professionnelle

Les parties signataires sont particulièrement attachées à la sécurisation des parcours résidentiels, quel que soit le statut d'occupation du logement (location, accession), afin de faciliter l'accès au logement et la mobilité professionnelle.

Pour faciliter l'accès au parc locatif privé aux nombreux salariés qui n'ont pas accès au parc social ou qui n'ont pas les moyens ou l'envie d'accéder à la propriété, elles proposent :

- de prendre toute disposition (allègement du cahier des charges du produit...) permettant de généraliser la diffusion de la garantie des risques locatifs (GRL) ou, à défaut, de développer tout dispositif de même nature, dans un cadre maîtrisé par les partenaires sociaux ;
- d'assurer largement la promotion du produit auprès des entreprises qui pourraient trouver utile de prendre en charge la prime d'assurance, comme le font aujourd'hui des collectivités territoriales, une branche professionnelle, des comités d'entreprise et quelques entreprises, pour soutenir certaines catégories de salariés.

A fin 2011, ce dispositif assurantiel initié par les partenaires sociaux permet l'accès au parc locatif privé, dans des zones de développement de l'emploi, de près de 300 000 personnes dont les 2/3 sont employés en CDD, en intérim ou sans emploi et plus de la moitié âgés de moins de 30 ans.

Pour les propriétaires-occupants en mobilité vers un bassin d'emploi où l'offre s'avère insuffisante, les parties signataires demandent à l'UESL d'envisager :

- pour les ménages contraints de revendre leur bien, la mise en place de dispositifs de sécurité tels des prêts-relais à taux privilégié, des systèmes de portage (voire de rachat) du bien avec aide (voire garantie) au relogement, en adaptant l'aide à la situation du marché ;
- la mise en œuvre d'un partenariat actif avec le FGAS et l'UESAP (ex-crédit immobilier) visant à mobiliser les compétences des trois organisations afin de sécuriser les engagements des accédants à la propriété, en s'appuyant sur le rapport établi par le conseil national de l'habitat en 2009 à propos de la sécurisation de l'accession à la propriété.

Quel que soit le statut d'occupation du logement, les parties signataires souhaitent le maintien des aides financières à la mobilité (de type Mobili-Pass) sous forme de subvention, afin de faire face à des surcoûts qui n'ont pas le caractère d'investissement (prestations d'accompagnement de la mobilité, frais de déménagement, double loyer temporaire...), et la suppression de la condition de ressources introduite dans le décret « emplois » de la PEEC pour 2012-2014.

Article 6

Contribuer à la mise aux normes énergétiques et d'accessibilité des logements anciens

Les parties signataires estiment que l'activité et les aides de l'ANAH sont plus éloignés des besoins effectifs des entreprises et de leurs salariés.

Aussi, en substitution à ce financement, elles proposent de contribuer directement aux politiques publiques entrant dans l'objet de l'ANAH en accompagnant les projets et en finançant directement sous forme de prêts (de type Pass-Travaux) les travaux de mise aux normes des logements limitant les charges énergétiques ainsi que les travaux de mise aux normes d'accessibilité :

- de salariés ayant accédé à la propriété dans l'ancien ;
- des bailleurs privés mettant un logement en location à des salariés avec des loyers maîtrisés.

Article 7

Accompagner les politiques publiques de rénovation urbaine

En complément des interventions de Foncière logement, les parties signataires sont disposées à contribuer au financement du plan national de rénovation urbaine dont elles sont à l'origine de la mise en œuvre en coopération avec l'Etat. Cependant, les partenaires sociaux souhaitent revenir dès 2013 aux engagements pris initialement dans un cadre conventionnel à hauteur de 470 M€ par an à parité avec l'Etat.

Article 8

Les partenaires sociaux s'engagent, dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord, à étudier les mesures qu'il serait nécessaire de mettre en œuvre pour que tous les salariés puissent avoir accès à l'ensemble des produits d'Action logement.

TITRE II

ATTENTES DES PARTIES SIGNATAIRES VIS-À-VIS DE L'ÉTAT

Pour permettre la mise en œuvre effective de leurs propositions, les parties signataires expriment les attentes suivantes vis-à-vis de l'Etat.

Sur un plan général, il convient avant tout de libérer massivement du foncier constructible à des conditions abordables selon les besoins des bassins d'emploi, notamment par la mise à disposition de terrains dont l'Etat est propriétaire. Il est par ailleurs indispensable d'adopter une véritable démarche d'urbanisme de projet.

Article 9

Revenir à une politique contractuelle dans l'affectation des ressources d'Action logement

La voie réglementaire introduite par la loi Molle du 25 mars 2009 ne donne pas satisfaction aux partenaires sociaux signataires :

- cette pratique constitue tout d'abord une atteinte au droit des travailleurs à participer à la détermination collective des conditions de travail (8^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946) ;
- concernant la programmation 2012-2014, la complexité de la procédure aboutit au fait qu'alors que la concertation entre l'Etat et les organisations patronales et syndicales de salariés a été clôturée par le ministre du logement le 27 juillet 2011, les décrets d'application n'ont été publiés que le 14 mars 2012 ;
- les prélèvements opérés par l'Etat pour le financement de ses agences publiques n'assurent pas un financement pérenne pour ces dernières, déstabilisent le dispositif action logement et mettent en danger son modèle économique.

Dans ces conditions, les parties signataires demandent la mise en œuvre d'une véritable politique contractuelle basée sur des plans à 5 ans :

- d'une part, entre les organisations patronales et syndicales de salariés et, d'autre part, entre ces derniers et l'Etat, y compris le ministère de l'emploi, pour la définition des grandes orientations politiques ;
- entre Action logement, les entreprises, les collectivités territoriales et autres acteurs de l'habitat, pour la mise en œuvre des politiques de l'habitat dans les bassins d'emploi.

Article 10

Recentrer la participation des employeurs à l'effort de construction sur son véritable objet, le logement des salariés

Afin de faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi (cf. arguments développés dans le préambule), les parties signataires demandent à l'Etat de rétablir les conditions nécessaires à la pérennité d'Action logement, consistant à la fois :

- à redonner la priorité à la satisfaction des besoins des entreprises et des salariés, avec une contribution aux politiques publiques moins élevée ;
- à assurer le financement des investissements de Foncière logement en rapport avec ses engagements (cf. article 3) ;
- à ramener les interventions sous forme de subvention aux agences publiques à une proportion maximale de 25 % de la collecte, afin de pallier la chute des retours de prêts.

Pour les locataires en mobilité logés dans le parc social, il s'avère nécessaire d'inscrire leur relogement dans le parc social de leur nouveau lieu d'implantation parmi les critères d'attribution.

Article 11

Séparer les fonctions de contrôle dévolues à l'ANPEEC des fonctions de pilotage de réseau revenant à l'UESL

Conformément aux dispositions de la loi Molle, les parties signataires souhaitent que le rôle de l'ANPEEC soit centré exclusivement sur ses missions de contrôle, sans interférer sur les fonctions opérationnelles de pilotage de réseau (incluant les études et le suivi statistique) dévolues à l'UESL.

Après s'être engagées dans un processus lourd de restructuration du réseau Action logement, elles tiennent à prévenir tout risque de confusion des rôles et d'addition de coûts de gestion.

En parallèle à la présence de commissaires du gouvernement aux conseils de surveillance ou d'administration des organes nationaux d'Action logement (UESL, AFL, APAGL), les parties signa-

taires demandent à être représentées, pour consultation, au conseil d'administration de l'ANPEEC, par un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés.

TITRE III

ADAPTATIONS DE L'ORGANISATION D'ACTION LOGEMENT

Pour faciliter la mise en œuvre du présent accord national interprofessionnel, en complément des attentes exprimées vis-à-vis de l'Etat, les parties signataires s'engagent à adapter l'organisation d'Action logement.

Article 12

Affirmer le rôle de tête de réseau de l'UESL et conforter l'organisation des CIL

La première phase de la rénovation de l'organisation et de la gouvernance d'Action logement entreprise en 2009 s'achève. Elle a débouché sur la constitution d'une vingtaine de groupes (les CIL et leurs filiales) qui ont désormais la capacité à encore mieux accompagner et servir les entreprises et leurs salariés et à s'inscrire dans les politiques de logement conduites par les collectivités territoriales.

L'efficacité opérationnelle de ce nouveau dispositif passe par la constitution autour des CIL fusionnés de véritables groupes de collecteurs/constructeurs/administrateurs de biens, avec pour objectifs :

- d'optimiser l'efficience et de réduire les coûts de fonctionnement intragroupes à travers la mise en commun de moyens ;
- de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois au niveau de chaque groupe ;
- d'arbitrer en interne les priorités d'investissement selon les besoins des bassins d'emploi ;
- de développer la coopération intergroupes ;
- de respecter un équilibre entre le niveau de leur collecte et la dimension de leur patrimoine immobilier.

Suivant les orientations politiques définies et négociées avec l'Etat par les partenaires sociaux, les parties signataires souhaitent renforcer l'autorité de l'UESL vis-à-vis des CIL tout en maintenant leur autonomie de gestion dans le cadre ainsi fixé. Dans cet esprit, afin d'être plus explicite, la notion de « recommandation » s'imposant aux associés collecteurs doit désormais être intitulée « directive opposable ». Cependant, l'UESL n'a pas vocation à devenir une holding immobilière.

Avant toute évolution de l'organisation d'Action logement conduisant au regroupement des CIL, un état des lieux du réseau existant, prenant en compte les besoins des salariés et des entreprises, fondé sur des critères économiques, financiers, sociaux et géographiques objectifs, partagés entre les organisations patronales et syndicales de salariés devra être réalisé par l'UESL.

La structuration des CIL et leur action doivent prendre en compte une logique territoriale fondée sur les bassins d'emploi, afin d'éviter une logique uniquement concurrentielle préjudiciable au bon fonctionnement du mouvement. Une péréquation des moyens sera mise en place selon les besoins des bassins d'emploi. Le maillage territorial s'appuiera sur la constitution des comités territoriaux visés au premier alinéa de l'article 1^{er}.

Article 13

Gouvernance de l'UESL

Concernant la gouvernance de l'UESL, les parties signataires souhaitent, en confirmant l'équilibre actuel des pouvoirs, permettre une liberté de choix aux instances de l'institution entre la forme avec conseil d'administration ou celle avec conseil de surveillance et directoire telle que prévue actuellement par le code de la construction et de l'habitation, sans être contraints à une solution unique fixée par la loi. Ils demandent aux pouvoirs publics de modifier les textes à cet effet.

Une fois cette liberté de choix ouverte par la loi, les parties signataires du présent accord se réuniront afin de recommander la forme de gouvernance la plus adaptée aux instances de l'institution.

Article 14

Maintenir le contrôle des actifs d'Action logement

Les parties signataires s'engagent à conserver le contrôle direct et indirect des actifs de l'ensemble des opérateurs d'Action logement, principalement des CIL, financés par la PEEC (titres d'ESH et autres filiales immobilières...).

Article 15

Valoriser les actifs les moins stratégiques d'Action logement

Les parties signataires sont déterminées à recentrer la participation des employeurs à l'effort de construction sur son objet fondamental : le développement de solutions de logement permettant de fluidifier parcours résidentiels et parcours professionnels.

Afin de se doter, suivant les situations et les besoins, des moyens financiers complémentaires nécessaires à la mise en œuvre du projet ambitieux développé dans le présent accord pour l'emploi, la qualité de vie des salariés et plus globalement la bonne régulation du marché du travail, les parties signataires autorisent les CIL, en cas de besoin, à valoriser les actifs d'Action logement répondant le moins à ces objectifs, après agrément préalable du conseil de surveillance de l'UESL.

Article 16

Clarifier l'offre de produits et de services d'Action logement, communiquer mieux et davantage

Afin de mettre en œuvre l'article 2, les parties signataires ont pour ambition de revisiter et d'adapter l'offre de produits et de services des CIL.

Afin de valoriser l'ensemble de ces évolutions, les parties signataires souhaitent qu'Action logement élabore un véritable plan de communication institutionnelle piloté par l'UESL. L'objectif est de « faire savoir » « le savoir-faire » du réseau Action logement auprès des entreprises, de leurs salariés, des élus et acteurs locaux du logement et de l'habitat, ainsi que des pouvoirs publics.

Les CIL étant devenus des acteurs globaux du logement en lien avec l'emploi, la dénomination réductrice de « collecteur » mérite d'être actualisée.

Article 17

Gouvernance des CIL

Afin de parfaire la cohérence de la gouvernance d'Action logement, les parties signataires demandent que la réglementation applicable à la composition du conseil d'administration et à la désignation de son président dans les CIL soit strictement alignée sur les dispositions légales et statutaires applicables à la date du présent accord au conseil de surveillance de l'UESL.

Il sera cependant maintenu dans les conseils d'administration des CIL un collège des entreprises cotisantes à vocation consultative sans droit de vote, de façon à maintenir le lien avec ces dernières.

Article 18

Suivi de l'accord

Il est créé entre les signataires du présent accord un comité de suivi annuel de l'accord chargé notamment de veiller au respect des engagements pris à l'article 8.

Article 19

Entrée en vigueur de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre de l'ensemble de ses articles.

Fait à Paris, le 18 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;

UPA ;

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Convention collective départementale

**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Eure-et-Loir)
(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,
Journal officiel du 25 janvier 1980)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 MARS 2012
DE LA CFDT MÉTAUX À LA CONVENTION

NOR : ASET1250942M
IDCC : 984

*CFDT métaux 28
1, rue Salvador-Allende
28300 Mainvilliers*

Mainvilliers, le 26 mars 2012.

Monsieur,

Je soussigné, secrétaire départemental CFDT métaux 28, sis au 1, rue Salvador-Allende, 28300 Mainvilliers, viens, par la présente, vous informer de l'adhésion du syndicat CFDT de la métallurgie d'Eure-et-Loir à la convention collective territoriale de la métallurgie d'Eure-et-Loir, par courrier au directeur général de la direction des relations du travail, dont vous trouverez la copie en pièce jointe, conformément aux articles du code du travail.

Dans l'attente de la confirmation de la prise d'acte, veuillez, Monsieur, recevoir mes plus cordiales salutations.

Le secrétaire.

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(19 février 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)

*(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,
Journal officiel du 17 octobre 1991)*

**ACCORD DU 21 MAI 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2012
NOR : ASET1250945M
IDCC : 1635**

Entre :

L'UIMM Gironde et Landes,

D'une part, et

Le SMG CFTC ;

L'USMG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,83 € à compter du 1^{er} juillet 2012.

Les mensuels ouvriers, tels qu'ils sont définis par la classification ouvriers instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes,
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 21 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juillet 2012

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,83 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE sauf AM d'atelier	AGENTS ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395	1 907,85	1 907,85
		365	1 762,95	1 762,95
	2	335	1 618,05	1 618,05
	1	305	1 473,15	1 473,15
IV	3	285	1 376,55	1 376,55
	2	270		1 304,10
	1	255	1 231,65	1 231,65
III	3	240	1 159,20	1 159,20
	2	225		1 086,75
	1	215	1 038,45	1 038,45
II	3	190		917,70
	2	180		869,40
	1	170		821,10
I	3	155		748,65
	2	145		700,35
	1	140		676,20

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juillet 2012

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,83 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM7	2 041,40
		365				1 886,36
	2	335			AM6	1 731,31
	1	305			AM5	1 576,27

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
IV	3	285	TA4	1 445,38	AM4	1 472,91
	2	270	TA3	1 369,31		
	1	255	TA2	1 293,23	AM3	1 317,87
III	3	240	TA1	1 217,16	AM2	1 240,34
	2	225				
	1	215	P3	1 090,37	AM1	1 111,14
II	3	190	P2	963,59		
	2	180				
	1	170	P1	862,16		
I	3	155	O3	786,08		
	2	145	O2	735,37		
	1	140	O1	710,01		

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(19 février 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)

*(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,
Journal officiel du 17 octobre 1991)*

ACCORD DU 21 MAI 2012

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250946M

IDCC : 1635

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 27 mai 2011.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes précitée, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2012, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence,

les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 relatif à la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3

Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie 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 l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies 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 de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2013.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6

Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 21 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Gironde et Landes.

Syndicats de salariés :

SMG CFDT ;

SMAQ CFE-CGC ;

SMG CFTC ;

USMG FO.

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties pour l'année 2012

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG
V	3	395	31 846
		365	29 156
	2	335	26 445
	1	305	24 245
IV	3	285	22 620
	2	270	21 360
	1	255	20 580
III	3	240	19 450
	2	225	18 435
	1	215	18 020
II	3	190	17 180
	2	180	17 110
	1	170	17 080
I	3	155	16 960
	2	145	16 950
	1	140	16 940

Accord professionnel
MULTISERVICE IMMOBILIER

ACCORD DU 18 JANVIER 2007
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS
NOR : ASET1250957M

1. Champ d'application

Les partenaires sociaux ont élaboré le présent accord qui présente un système de classification s'appliquant au personnel multiservice et multitechnique opérationnels et au personnel administratif dont l'activité consiste en un groupement de services liés à la maintenance, à la gestion technique et des services et/ou administrative des ensembles immobiliers, et au Facilities Management, quelles qu'en soient la nature et la destination, et qui assurent éventuellement des missions d'audit préalable de maintenance, d'organisation, de planification, de gestion et de conseil (dans les secteurs tertiaire et industriel).

2. Préambule

Le présent accord :

Fait suite aux dispositions du premier accord d'étape interentreprises sur l'environnement social et les principes généraux des classifications en date du 16 mars 2005 (voir annexe II) ;

Développe et réaffirme les principes exposés dans ce premier accord d'étape interentreprises, tant sur les classifications que sur l'évolution et la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ainsi que sur la sécurité et les conditions de travail.

Hormis la classification, les trois autres points (évolution et formation professionnelle, égalité professionnelle entre femmes et hommes, sécurité et conditions de travail) pourront faire l'objet de développements plus approfondis et plus spécifiques au travers des accords à venir.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans son champ d'application ne peuvent déroger à cet accord qui revêt un caractère impératif.

Il est entendu que la présente classification est liée à la signature d'un accord interentreprises sur la grille des salaires minima.

L'accord sur les classifications et celui sur les rémunérations minimales entreront en vigueur 1 an après la signature de l'accord sur les rémunérations minimales.

3. Caractère impératif

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans son champ d'application ne peuvent déroger à cet accord qui revêt un caractère impératif.

4. Domaine d'intervention

Le salarié est affecté à un emploi dans l'entreprise. Le classement dans l'emploi se fait compte tenu de la nature des fonctions réellement exercées par le salarié, correspondant à une classification assortie du coefficient hiérarchique attaché à celui-ci.

L'affectation se fait par référence à l'activité principale du salarié, étant précisé que cette activité peut, dès l'origine ou du fait de l'évolution professionnelle du salarié, s'effectuer sur plusieurs domaines professionnels.

La mobilité fonctionnelle, la polyvalence et la multicompétence sont des principes fondamentaux des métiers du multiservice immobilier et du facilities management. Elles incitent à la formation et favorisent la progression professionnelle.

La polyvalence est la capacité pour tout collaborateur d'une même filière d'exercer plusieurs métiers identifiés appartenant à cette filière.

La multicompétence est la capacité pour tout collaborateur d'une filière d'exercer plusieurs métiers identifiés sur plusieurs filières.

Le salarié intervient sur l'ensemble des domaines entrant dans le champ de compétences résultant de sa qualification, étant admis que la réalisation d'une mission peut justifier l'exécution des tâches nécessaires de niveau inférieur (par exemple relevant du multiservice alors que son emploi relève du multitechnique ou du domaine administratif), sans qu'il puisse y avoir de conséquences sur sa rémunération ni sur son positionnement.

5. Définition des classifications et des critères classants

Cette classification s'applique à l'ensemble du personnel et se décline en trois filières :

- multitechnique (frigoriste, chauffagiste, électrotechnicien, électricien, etc.) ;
- multiservice (agent courrier, personnel d'accueil, chauffeur, coursier, agent polyvalent, etc.) ;
- administratif et commercial (comptable, assistant administratif, gestionnaire de paie, chargé de clientèle, etc.).

Le passage éventuel d'une filière à l'autre s'inscrit dans une perspective d'évolution professionnelle.

Les filières multitechnique et multiservice n'en forment plus qu'une, celle de l'exploitation, dès le premier niveau de la catégorie « cadre ».

Ce niveau implique une connaissance de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans le facilities management.

Le classement dans les échelons, lesquels s'inscrivent dans chacune des trois filières, dépend de l'aptitude à établir et pérenniser de bonnes relations avec les clients, de l'importance du site sur lequel l'intéressé intervient, de sa complexité, de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution, du niveau de l'expérience de l'intéressé, des qualifications nécessaires attestées, de l'autonomie, de sa capacité d'adaptation indispensable, notamment lors d'interventions exceptionnelles à un niveau inférieur ou supérieur.

Critère de technicité : ce critère correspond à la connaissance et à la maîtrise des moyens et des matériels mis à disposition du salarié par l'entreprise en vue d'accomplir les tâches confiées dans l'exercice de sa mission.

Critère de responsabilité : ce critère correspond à la capacité du salarié de mettre en œuvre et de réaliser, seul ou avec l'assistance ponctuelle ou régulière d'un responsable, les tâches confiées dans le cadre de sa mission.

Critère de sens du service : ce critère correspond à la capacité de développer de bonnes relations professionnelles avec les divers collaborateurs de l'entreprise, d'assurer et de promouvoir une communication optimale et des échanges fructueux avec les divers interlocuteurs extérieurs, notamment les clients-utilisateurs, contribuant ainsi à développer le sens du service.

La mise en œuvre des critères se fait à l'aide du guide des critères classants figurant en annexe I.

6. Evolution et formation professionnelle

L'évolution, notamment technologique, des tâches affectées au poste du salarié sera de nature à justifier une adaptation du classement, dans la mesure où elle entraîne une modification des critères de technicité, de responsabilité et de sens du service de l'emploi.

Dans un délai de 3 ans, et s'il n'est pas intervenu de progression dans la classification et particulièrement pour les niveaux I à III (à l'exception des salariés du niveau I, échelon 1), l'employeur examinera à l'occasion d'un entretien la situation du salarié. Une formation professionnelle adaptée serait alors envisagée en concertation avec le salarié, lequel deviendra acteur de son développement professionnel.

La formation professionnelle est en effet un facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'évolution des carrières, de maintien et de développement de l'emploi.

Elle prépare les jeunes aux métiers de la profession, et favorise l'évolution de la qualification tout au long de la vie.

Pour affirmer l'attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle, il est précisé que la structure des classifications repose sur la compétence professionnelle. A cet égard, sont rappelées tant la part qu'occupent les titres, les diplômes, les certificats de qualification professionnelle que celle qu'occupent le développement de l'expérience et la formation continue. Ces éléments à la fois distincts et complémentaires contribuent à fonder la compétence professionnelle, base du déroulement de carrière.

7. Egalité professionnelle entre femmes et hommes

L'objectif d'égalité professionnelle sera poursuivi, notamment dans le cadre de la négociation de branche sur l'égalité femmes-hommes prévue par la loi, s'appuyant sur le rapport des situations comparées dans les entreprises.

Les critères d'évaluation prenant en compte les compétences acquises et mises en œuvre et l'expérience des salariés dans l'exercice de leurs fonctions doivent être objectifs, identifiables, explicites, pour une politique équitable de qualification professionnelle.

8. Sécurité et conditions de travail

Une grande importance sera attachée aux conditions de travail, d'emploi et tout particulièrement aux conditions de sécurité et à ses procédures, dont le respect constitue une exigence forte de chaque emploi, et dont le contenu doit être l'élément central de la politique de sécurité des entreprises.

La sécurité reste un élément essentiel dans les critères classants ; certaines habilitations sont déterminantes pour le positionnement dans les classifications.

9. Principes de mise en place des classifications

En appuyant sa structure sur des critères qui appréhendent tous les aspects des emplois : technicité, responsabilité, sens du service, cette classification place la compétence professionnelle au cœur de la hiérarchie des emplois.

Le classement d'un emploi dans la grille de classification consiste à caractériser cet emploi et non la personne qui va l'occuper. Par conséquent, l'objet est d'analyser la nature et le contenu de l'emploi à classer pour déterminer son positionnement dans la grille (cf. guide des critères classants figurant en annexe).

Les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié, par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'éducation nationale, FPC, CQP).

Il est de ce fait précisé que les emplois :

- de niveau I, échelon 2, de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes au niveau VI de l'éducation nationale ;
- de niveaux II à III de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes au niveau V et VI de l'éducation nationale ;
- de niveau IV de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes au niveau IV et V de l'éducation nationale ;
- de niveaux V et VI de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes au niveau III et IV de l'éducation nationale.

A l'occasion de la mise en place de la présente classification, il ne pourra être procédé à un déclassement de statut du salarié ni à une baisse de sa rémunération.

10. Suivi de la mise en place des classifications

Pendant le délai de 1 an prévu au préambule, une réunion paritaire sera organisée pour faire le point sur les difficultés de mise en place de la nouvelle classification.

Une réunion paritaire sera invitée à examiner toute difficulté d'interprétation dans la mise en place de la nouvelle classification.

Les éventuelles difficultés spécifiques et ponctuelles feront l'objet d'un examen auquel il sera procédé conjointement par les représentants du personnel et le dirigeant de l'entreprise ou son représentant.

Si les difficultés ne sont pas résolues au niveau de l'entreprise, il conviendra de transmettre le dossier aux partenaires sociaux, lesquels seront appelées à donner leur avis lors d'une réunion paritaire, en vue de trouver une solution.

11. Présentation des classifications

Niveau I. – Agent d'exécution

Les emplois de ce niveau consistent en l'exécution des travaux simples selon des procédures et consignes définies par la direction (ou l'entreprise). L'exécution de ces travaux nécessite la compréhension des tâches simples ou formalisées et se réalise sous l'organisation et le contrôle permanent de la hiérarchie. Ces emplois n'impliquent pas de spécialité technique particulière.

Echelon 1

Le salarié en contrat à durée indéterminée ne pourra pas rester plus de 1 an à cet échelon.

L'emploi consiste dans l'exécution des tâches élémentaires, répétitives, simples et analogues, sans formation préalable.

Technicité :

Compréhension de tâches simples, susceptibles d'être acquises par une formation de courte durée et permettant leur réalisation.

Responsabilité :

Activité dirigée et organisée par la hiérarchie dans le cadre de consignes précises à suivre obligatoirement. Contrôle permanent de la hiérarchie.

Sens du service :

Rend compte dans le cadre du travail confié. Entretient des relations limitées aux occupants. Prise en compte des demandes.

Echelon 2

L'emploi consiste dans l'exécution des tâches élémentaires, répétitives, simples et analogues, le niveau de formation est celui de la scolarité obligatoire ou son équivalent acquis par expérience.

Technicité :

Maîtrise de techniques professionnelles simples susceptibles d'être acquises par une formation de courte durée et permettant la réalisation de tâches ponctuelles simples.

Responsabilité :

Activité organisée et dirigée par la hiérarchie dans le cadre de consignes précises à suivre obligatoirement. Contrôle régulier de la hiérarchie.

Sens du service :

Rend compte dans le cadre du travail confié. Entretient des relations limitées aux occupants. Prise en compte des demandes.

Niveau II. – Agent de maintenance. – Agent des services

Agent des services administratifs

Les emplois de ce niveau consistent dans l'exécution de prestations confiées par la hiérarchie selon les orientations définies par la direction (ou l'entreprise).

L'agent polyvalent est investi de responsabilités d'exécution dans le cadre de directives précises.

Ces emplois nécessitent une certaine maîtrise de plusieurs techniques professionnelles élaborées et la capacité à gérer son activité, sous le contrôle de la hiérarchie.

Echelon 1

L'emploi consiste à réaliser et exécuter un travail qualifié et des opérations variées, exigeant un acquis et une spécialité professionnelle.

Technicité :

Une certaine maîtrise de plusieurs techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches dans le cadre d'un processus technique organisé et pouvant faire appel à l'initiative professionnelle individuelle.

Responsabilité :

Activité dirigée par la hiérarchie de telle sorte que le titulaire du poste peut être amené à prendre certaines initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions. Contrôle régulier de la hiérarchie sur les conditions d'exécution des tâches et sur leur réalisation.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prise en compte et restitution des demandes. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Echelon 2

L'emploi exige l'exécution d'opérations plus complexes qu'il faut combiner ou associer entre elles pour atteindre l'objectif fixé.

Technicité :

Bonne maîtrise de plusieurs techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches ponctuelles spécialisées et des opérations de vérification formalisées pouvant aller, pour les emplois concernés jusqu'au dépannage d'urgence à distance ou sur site.

Responsabilité :

Activité assistée par la hiérarchie. Le cas échéant, le titulaire exerce son activité dans le cadre d'un travail d'équipe coordonné afin notamment que la permanence du service soit assurée. Le titulaire peut prendre des initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions. Contrôle régulier de la hiérarchie sur les conditions de réalisation des tâches et des objectifs.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue les demandes. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Niveau III. – Agent technique, de maintenance, des services administratifs

Les emplois de ce niveau consistent dans l'organisation et l'exécution de prestations confiées par la hiérarchie. L'agent polyvalent est investi de responsabilités de mission dans le cadre de directives précises. Ces emplois nécessitent la maîtrise d'une technique professionnelle élaborée et complexe.

Echelon 1

L'emploi exige la gestion de son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie et une implication dans la coordination du travail d'une équipe.

L'emploi nécessite une expérience professionnelle confirmée et de satisfaire aux critères suivants :

Technicité :

Maîtrise d'une technique professionnelle permettant la réalisation de missions en adaptant cette maîtrise aux nécessités de fonctionnement.

Responsabilité :

La réalisation des missions peut éventuellement intégrer l'assistance ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est animée par le titulaire. Contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rapport aux procédures, à leurs adaptations et aux objectifs.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prise en compte et restitution des demandes. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Echelon 2

L'emploi exige la gestion de son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie et à l'implication dans la coordination du travail d'une équipe.

L'emploi nécessite une expérience professionnelle confirmée et de satisfaire aux critères suivants :

Technicité :

Une bonne maîtrise d'une technique professionnelle formalisée, élaborée permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

Responsabilité :

La réalisation des missions peut intégrer l'assistance, ponctuelle ou régulière, d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est animée par le titulaire. Contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en œuvre et sur la cohérence des réalisations.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prise en compte et restitution des demandes. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Echelon 3

L'emploi exige un bon niveau de connaissances techniques ainsi qu'une expérience professionnelle confirmée de plusieurs années dans des fonctions correspondant à ce niveau.

Technicité :

Une très bonne maîtrise d'une technique professionnelle complexe, formalisée, élaborée permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

Responsabilité :

La réalisation des missions peut intégrer l'assistance régulière d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est organisée et animée par le titulaire. Contrôle de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en œuvre et sur la cohérence des réalisations. Peut également être amené à seconder son supérieur hiérarchique.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. A des relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue des demandes. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Niveau IV. – Technicien

Les emplois de ce niveau impliquent une expérience permettant au technicien la maîtrise complète d'une ou plusieurs techniques professionnelles élaborées et complexes en vue d'organiser et exécuter les prestations. Le technicien est investi de responsabilités de mission. Il doit pouvoir gérer son activité sous le contrôle de la hiérarchie et à coordonner éventuellement le travail des collaborateurs.

Echelon 1

Technicité :

Très bonne maîtrise d'une ou plusieurs techniques professionnelles complexes permettant l'élaboration de solutions adaptées à des situations diverses.

Responsabilité :

Le titulaire assure le plus souvent la responsabilité de ses réalisations. Sa mission peut intégrer l'assistance régulière d'un ou plusieurs collaborateurs d'un niveau inférieur dont il organise, anime et contrôle le travail. Contrôle ponctuel de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en œuvre et la cohérence des réalisations et contrôle systématique de la qualité et de l'efficacité des résultats.

Le titulaire est souvent amené à seconder son supérieur hiérarchique.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. A des relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue les demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Echelon 2

Technicité :

Maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles de haut niveau permettant le choix de solutions adaptées à toute situation complexe faisant appel à une capacité d'analyse, de conception et de réalisation.

Responsabilité :

Le titulaire est responsable de ses réalisations. Il peut être éventuellement amené à coordonner et contrôler le travail d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur et à veiller au respect des normes de qualité. Contrôle habituel de la hiérarchie sur la qualité et l'efficacité des résultats. Le titulaire peut être amené à remplacer ponctuellement son supérieur hiérarchique.

Sens du service :

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. A des relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Niveau V. – Maîtrise (1^{er} degré)

Les emplois de ce niveau justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles dans les domaines multitechnique ou de services, avec ou sans responsabilité de management. Ils se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessitent l'emploi et les missions, soit par le rôle d'organisation qu'ils supposent, soit par le rôle de coordination (plusieurs techniques ou services sur un même site) qu'ils impliquent, soit par l'engagement à réaliser les objectifs fixés.

Les collaborateurs de ce niveau sont garants du respect des normes de qualité et de permanence du service au client.

Echelon 1

Technicité :

Maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques, dans le domaine des trois filières, permettant l'élaboration de solutions adaptées aux situations les plus complexes faisant appel à une capacité d'analyse, de conception et de réalisation, exprimée de façon autonome.

Responsabilité :

Le titulaire assure la responsabilité de ses réalisations et/ou peut assurer la conduite, le conseil et la formation au profit des équipes de l'entreprise. Il veille également au respect des normes de qualité et de permanence de service du client. La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des décisions et des résultats.

Sens du service :

Rend compte et présente des suggestions pour l'amélioration des prestations. Donne des consignes. Entretient la communication ascendante et descendante. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Echelon 2

Technicité :

Le titulaire doit être capable d'une autonomie certaine dans la prise de décision.

Outre la maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques, il doit présenter des aptitudes au management des hommes.

Responsabilité :

La réalisation des prestations suppose l'aptitude à superviser le travail sur un site ou un service. La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité des résultats.

Sens du service :

Rend compte et présente des suggestions pour l'amélioration des prestations. Donne des consignes. Entretient la communication ascendante et descendante. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Echelon 3

Technicité :

La maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques permet une totale autonomie dans la prise de décisions et dans le management des hommes.

Responsabilité :

La réalisation des missions suppose une certaine délégation pour l'organisation et la coordination des prestations sur un site ou un service. Le titulaire exerce ses missions dans le cadre d'objectifs qu'il peut être amené à définir avec sa hiérarchie.

Sens du service :

Rend compte et présente des suggestions pour l'amélioration des prestations. Donne des consignes. Entretient la communication ascendante et descendante. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Niveau VI. – Maîtrise (2^e degré)

Le titulaire assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques entre différents groupes de salariés sous sa responsabilité. Il est amené à gérer un site ou un secteur et à en assurer le développement sous les directives d'un cadre.

Le niveau requis est le même niveau que celui du niveau V.

Le titulaire de cette position peut également exercer seul son expertise dans son domaine de compétences.

Echelon 1

Technicité :

Maîtrise complète des problèmes techniques du métier afin de mettre en œuvre et organiser toute prestation de sa compétence.

Responsabilité :

La réalisation des missions suppose une délégation permanente et la capacité à organiser et coordonner toute prestation. Contrôle de la hiérarchie sur la qualité et la finalité des décisions organisatrices.

Sens du service :

Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Présente des suggestions argumentées pour améliorer les prestations. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Est capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées aux prestations.

Echelon 2

Le niveau requis exige une expérience solide du fait de la complexité plus importante des tâches et d'une délégation plus grande de la part de la hiérarchie.

Technicité :

Grande maîtrise des problèmes techniques du métier, des solutions techniques à mettre en œuvre et à organiser afin d'assurer la prestation d'une équipe ou d'un service.

Responsabilité :

La réalisation des missions suppose outre la délégation que lui accorde sa hiérarchie, la maîtrise de l'organisation et de la coordination de prestations techniques différentes, en fonction de priorités

qu'il définit. Le titulaire exerce ses missions dans le cadre d'objectifs qu'il contribue à définir avec sa hiérarchie.

Sens du service :

Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Présente des suggestions argumentées pour améliorer les prestations. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Est capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées aux prestations.

Niveau VII. – Cadre

La justification et le rôle du cadre tiennent compte de la spécificité des secteurs multiples d'activité de l'entreprise.

Le statut de cadre suppose une maîtrise générale ou spécifique d'un ou plusieurs secteurs d'activité et une connaissance des techniques et des particularités de ces milieux, avec ou sans responsabilité de management.

A partir de ces connaissances, le cadre doit pouvoir définir des programmes d'intervention et prendre les mesures adéquates conformément aux intérêts de l'entreprise, aux besoins et demandes des clients et aux directives générales définies par la direction.

Technicité :

Maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques professionnelles caractérisant une compétence professionnelle certaine dans le ou les domaines de responsabilité du titulaire.

Responsabilité :

L'emploi justifie la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs définis par la direction. L'emploi recouvre la gestion d'une activité. Cette gestion s'effectue de façon autonome selon les moyens mis à la disposition de la fonction. Elle repose sur l'initiative et la capacité à assumer l'encadrement et la formation des collaborateurs de niveaux inférieurs. L'emploi justifie qu'une relation de confiance réciproque existe entre le titulaire et la direction. Cette confiance nécessite que les comptes rendus d'activité soient régulièrement soumis au contrôle de la direction, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Sens du service :

Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Relate les éventuels problèmes avec objectivité. Présente des suggestions argumentées. Représente la société vis-à-vis de tous les interlocuteurs de la clientèle. Maîtrise la gestion des informations. Se comporte comme un responsable.

Echelon 1

Est affecté à ce poste le salarié possédant une assez large autonomie au sein de l'organisation d'un service ou d'une activité.

Il met en œuvre des compétences techniques et de gestion élevées.

Il possède une capacité à présenter des solutions adaptées et à innover.

Poste requérant une compétence de haut niveau ou une expérience professionnelle dans un emploi de maîtrise.

Echelon 2

Le titulaire a la responsabilité complète d'une mission qu'il réalise soit seul, soit avec le personnel qualifié.

Sa formation supérieure et/ou sa capacité d'analyse due à son expérience lui permettent d'agir dans des situations complexes.

Niveau VIII. – Cadre

Poste d'encadrement et de responsabilité d'un service, d'une activité ou d'une agence. Il dirige une structure complexe et est investi de larges responsabilités par la direction pour la réalisation des missions qui lui sont confiées.

Le niveau requis est celui du niveau précédent, sur les plans technique et gestion, avec une expérience significative dans le management de personnel.

Echelon 1

Poste d'encadrement d'une agence ou d'un service fonctionnel impliquant une délégation de responsabilités par la direction concernée, notamment dans les domaines commerciaux, budgétaires et ressources humaines.

Echelon 2

Poste d'encadrement d'une agence ou d'un service fonctionnel important, impliquant une large délégation de responsabilités par la direction concernée, notamment dans les domaines commerciaux, budgétaires et ressources humaines.

Echelon 3

Poste d'encadrement similaire au précédent, mais comportant une autonomie plus large, due à l'expérience acquise.

Niveau IX. – Cadre

Les emplois de direction sont ceux auxquels sont attachées les notions d'administration, d'organisation et de direction. Le titulaire dispose d'une grande autonomie de fonctionnement et dirige une structure interne développée.

Echelon 1

Le cadre de direction est responsable des résultats de l'entité qu'il dirige et pour laquelle il justifie d'une délégation de pouvoirs et de responsabilité totale ou partielle.

Echelon 2

Le cadre de direction générale est responsable des résultats de l'entreprise qu'il dirige et pour laquelle il justifie d'une délégation de pouvoirs et de responsabilité totale ou partielle.

Classification

NIVEAU	ÉCHELON	MULTITECHNIQUE	MULTISERVICE	ADMINISTRATIF et commercial
Agents employés et techniciens				
I	2	Agent d'exécution	Agent d'exécution	Agent d'exécution
II	2	Agent de maintenance	Agent des services	Agent des services administratifs
III	3	Agent technique de maintenance	Agent technique des services	Agent technique administratif
IV	2	Technicien de maintenance	Technicien des services	Technicien administratif
Agents de maîtrise				
V	3	Maîtrise 1 ^{er} degré	Maîtrise 1 ^{er} degré	Maîtrise 1 ^{er} degré
VI	2	Maîtrise 2 ^e degré	Maîtrise 2 ^e degré	Maîtrise 2 ^e degré

Cadres

NIVEAU	ÉCHELON	EXPLOITATION	ADMINISTRATIF et commercial
VII	2	Cadre	Cadre
VIII	2	Cadre	Cadre
IX	2	Cadre	Cadre

12. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

13. Formalités

Le présent accord se fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé en vue de son extension.

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tous moments à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle devra également en informer, par lettre recommandée, toutes les autres parties signataires.

Notification de l'accord

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

Dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006.

Le présent accord se fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 janvier 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYPEMI.

Syndicats de salariés :

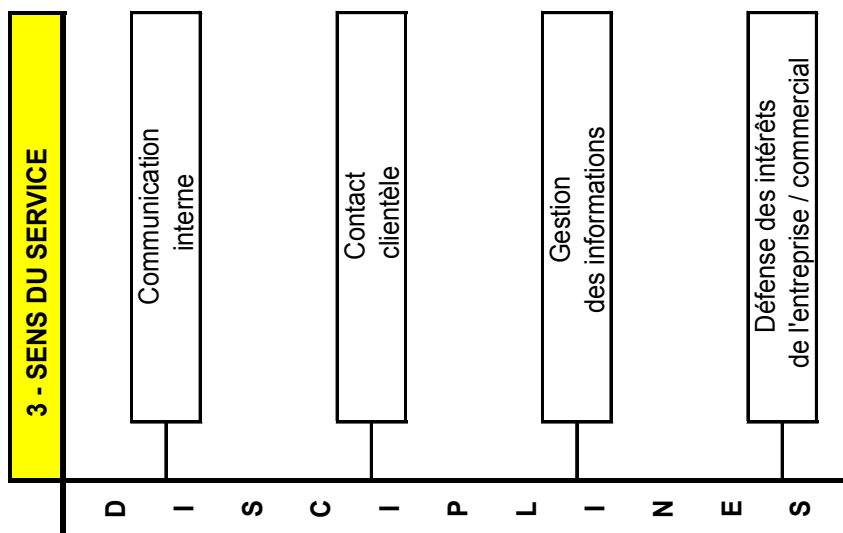
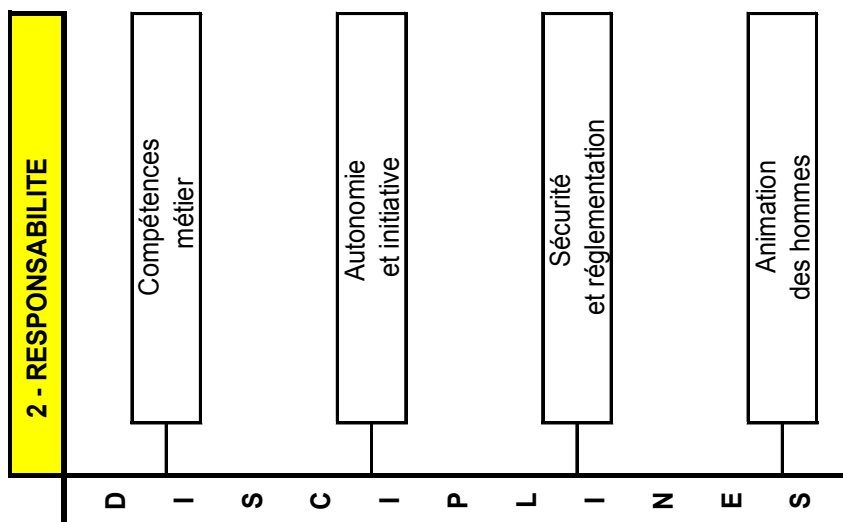
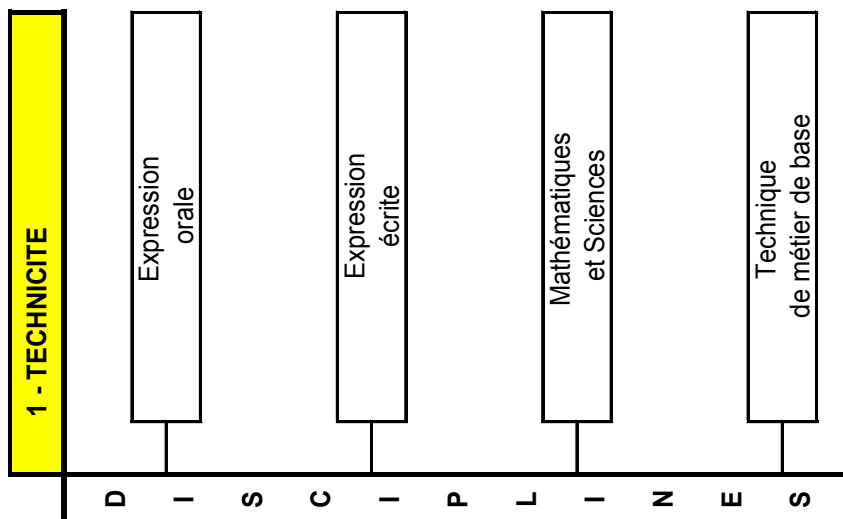
CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

GRILLE DES CLASSIFICATIONS DU PERSONNEL**ANNEXE I: GUIDE DE CRITERES CLASSANTS****Agents et Techniciens Agents de Maîtrise ***

*Certaines rubriques indiquées par une * ne concernent pas le personnel administratif



Chaque critère comporte 4 disciplines classées de A à D (certaines d'entre elles peuvent ne pas être renseignées). Ces disciplines sont déclinées de A vers D au fur et à mesure que l'on s'élève dans la classification. Ce système permet d'attribuer un coefficient à tous les salariés.

SOMMAIRE

CRITERES CLASSANTS

Technicité	4
Responsabilité	5
Sens du service	6

FICHES

Agent/Employé/Technicien	{	Niveau 1 - échelon 1	7	page
		Niveau 1 - échelon 2	8	page
		Niveau 2 - échelon 1	9	page
		Niveau 2 - échelon 2	10	page
		Niveau 3 - échelon 1	11	page
		Niveau 3 - échelon 2	12	page
		Niveau 3 - échelon 3	13	page
		Niveau 4 - échelon 1	14	page
		Niveau 4 - échelon 2	15	page

Agents de Maîtrise	{	Niveau 5 - échelon 1	16
		Niveau 5 - échelon 2	17
		Niveau 5 - échelon 3	18
		Niveau 6 - échelon 1	19
		Niveau 6 - échelon 2	20

RESPONSABILITE**Compétences métier**

A	Exécute des tâches élémentaires sous contrôle de la hiérarchie
B	Peut travailler seul dans la discipline selon planning. Exécute des dépannages de premier niveau. Peut faire des relevés d'installation.
C	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Compétent dans plusieurs disciplines. Peut faire un devis et suivre des travaux.
D	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Capable d'expertise dans la profession. Peut rédiger un cahier des charges de travaux.

Sécurité et réglementation

A	Respecte selon consignes et modes opératoires les contraintes du poste de travail.
B	Respecte et connaît les consignes du site. Possède des notions de réglementation, d'hygiène et de sécurité.
C	Connait les obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Respecte et fait respecter les consignes.
D	Connait les disciplines concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Evalue les risques avec capacité de décision et de proposition. Respecte et fait respecter les consignes.

* Ne concerne pas le personnel administratif

Autonomie et initiative

A	Exécute le travail selon les modes opératoires. Rend compte des difficultés rencontrées. Le poste ne demande pas d'initiative.
B	Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*. Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.
C	Est autonome dans l'organisation du travail. Gère les opérations de maintenance et de dépannage selon planning et nécessités.
D	A un champ d'initiative et d'autonomie dans l'exécution du travail. Possède une capacité de proposition et d'innovation.

Animation des hommes

A	Encadre un ou deux agents. Remet les consignes et les ordres de travaux.
B	Encadre plusieurs agents ou techniciens. Remet des consignes, des ordres de travaux et de dépannage. Suit et contrôle les exécutions.
C	Manage plusieurs agents ou techniciens. Suit les sous-traitants. Capable de mener un entretien.
D	Manage plusieurs équipes. Suit les sous-traitants. Participe aux embauches et capable de former les débutants.

TECHNICITE

Expression orale

A	Niveau d'études primaires, vocabulaire simple.
B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.
C	Niveau d'études secondaires, vocabulaire étendu. Capable de reformuler une proposition. Expression facile, bonne élocution.
D	Niveau d'études supérieures, vocabulaire riche, dialogue aisé et empathie.

Mathématiques et Sciences

A	Notions de base de calcul (quatre opérations), quelques connaissances théoriques (système métrique, géométrie). Capable de réaliser des schémas d'exécution simples*.
B	Maîtrise des calculs courants (pourcentage, règle de trois, algèbre, équation du premier degré). Connaissances niveau d'études secondaires en physique et chimie*.
C	Résolution de problèmes > raisonnements abstraits. Connaissances en physique,* mécanique* et chimie.* Usage de tableaux, fonctions, courbes et statistiques.
D	Bonne maîtrise des mathématiques appliquées dont trigonométrie,* lois de la physique* et de la mécanique*. Usage du diagramme de l'air humide*. Notions de thermodynamique et d'hydraulique*.

* Ne concerne pas le personnel administratif

Expression écrite

A	Niveau d'études primaires, de nombreuses fautes et approximations, ignorance des règles d'accord et de la conjugaison.
B	Niveau d'études primaires ou secondaires. Connaissances de base acquises, écrire un français correct. Rapports et notes à relier par la hiérarchie avant envoi Clients/Entreprise.
C	Niveau d'études secondaires, maîtrise courante du français écrit. Capable de rédiger des rapports ou des notes pouvant être transmis aux Clients/Entreprise.
D	Niveau d'études supérieures, maîtrise correcte du français écrit, facilité de rédaction. Rapports, notes et courriers transmis directement aux Clients/Entreprise

Technique du métier de base

A	Connaissances théoriques de base d'un métier. Débutant ou peu d'expérience.
B	Bonnes connaissances d'un métier (théorie et pratique). Expérience de quelques années.
C	Maîtrise d'un métier corroborée par une expérience de plusieurs années.
D	Maîtrise d'un métier et appréhension ou connaissance de tous les métiers techniques de la profession.

SENS DU SERVICE

Communication interne

A	Sait rendre compte dans le cadre du travail confié.
B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.
C	Rend compte et présente des suggestions. Donne les consignes. Entretient la communication ascendante et descendante.
D	Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Relate les éventuels problèmes avec objectivité. Présente des suggestions argumentées.

Gestion des informations

A	Sait recevoir les informations et poser des questions
B	Sait recevoir les informations et les restituer aux collaborateurs. Pose des questions pertinentes.
C	Collabore à la gestion des informations. Oriente et classe les informations pour les utiliser ou les restituer. Pose des questions pertinentes pour améliorer les prestations.
D	Maîtrise de la gestion des informations.

Contact clientèle

A	Relations limitées aux occupants, prise en compte des demandes.
B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
C	Relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
D	Représente la société vis à vis de tous les interlocuteurs de la clientèle.

Défense des intérêts de l'entreprise / commercial

A	Conscient de représenter l'entreprise vis à vis des tiers.
B	Représente l'entreprise vis à vis des tiers et défend ses intérêts en alertant la hiérarchie.
C	Soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées à nos prestations.
D	Se comporte comme un Responsable

CLASSIFICATION

AGENT D'EXECUTION

Catégorie Agent - Employé - Technicien

NIVEAU 1

COEFFICIENT

Echelon 1

L'emploi consiste dans l'exécution des tâches élémentaires, répétitives, simples et analogues, sans formation préalable.

Compréhension de tâches simples, susceptibles d'être acquises par une formation de courte durée et permettant leur réalisation.

Activité dirigée et organisée par la hiérarchie dans le cadre de consignes précises à suivre obligatoirement. Contrôle permanent de la hiérarchie.

Rend compte dans le cadre du travail confié. Entretien des relations limitées aux occupants. Prise en compte des demandes.

* Ne concerne pas le personnel administratif

TECHNICITE		
Expression orale	A	Niveau d'études primaires, vocabulaire simple.
Expression écrite	A	Niveau d'études primaires, de nombreuses fautes, ignorance des règles d'accord et de la conjugaison.
Mathématiques	A	Notions de base de calcul (quatre opérations). Quelques connaissances théoriques (système métrique, géométrie). Capable de réaliser des schémas d'exécution simples* .
Sciences		
Technique du métier de base		Sans objet

RESPONSABILITE		
Compétence métier	A	Exécute des tâches élémentaires sous contrôle de la hiérarchie
Autonomie		
Initiative	A	Exécute le travail selon les modes opératoires, rend compte des difficultés rencontrées. Le poste ne demande pas d'initiative.
Sécurité et Réglementation	A	Respecte selon consignes et modes opératoires les contraintes du poste de travail.
Animation des hommes		Sans objet

SENS DU SERVICE		
Communication interne	A	Sait rendre compte dans le cadre du travail confié.
Contact clientèle	A	Relations limités aux occupants, prise en compte des demandes.
Gestion des informations	A	Sait recevoir les informations et poser des questions.
Défense intérêts entreprise/commercial		Sans objet

CLASSIFICATION	AGENT D'EXECUTION		
	Catégorie	Agent - Employé - Technicien	
	NIVEAU 1	COEFFICIENT	Echelon 2
L'emploi consiste dans l'exécution des tâches élémentaires, répétitives, simples et analogues, le niveau de formation est celui de la scolarité obligatoire ou son équivalent acquis par expérience.			

Maîtrise de techniques professionnelles simples susceptibles d'être acquises par une formation de courte durée et permettant la réalisation de tâches ponctuelles simples.

TECHNICITE

Expression orale	A	Niveau d'études primaires, vocabulaire simple.
Expression écrite	A	Niveau d'études primaires, de nombreuses fautes, ignorance des règles d'accord et de la conjugaison.
Mathématiques	A	Notions de base de calcul (quatre opérations). Quelques connaissances théoriques (système métrique, géométrie). Capable de réaliser des schémas d'exécution simples*.
Sciences	A	Connaissances théoriques de base d'un métier.
Technique du métier de base	A	Débutant ou peu d'expérience dans le métier.

Activité organisée et dirigée par la hiérarchie dans le cadre de consignes précises à suivre obligatoirement. Contrôle régulier de la hiérarchie.

RESPONSABILITE

Compétence métier	A	Exécute des tâches élémentaires sous contrôle de la hiérarchie.
Autonomie	A	Exécute le travail selon les modes opératoires, rend compte des difficultés rencontrées. Le poste ne demande pas d'initiative.
Sécurité et Réglementation	A	Respecte selon consignes et modes opératoires les contraintes du poste de travail.
Animation des hommes		Sans objet.

Rend compte dans le cadre du travail confié. Entretient des relations limitées aux occupants. Prise en compte des demandes.

SENS DU SERVICE

Communication interne	A	Sait rendre compte dans le cadre du travail confié.
Contact clientèle	A	Relations limitées aux occupants, prise en compte des demandes.
Gestion des informations	A	Sait recevoir les informations et poser des questions.
Défense intérêts entreprise/commercial		Sans objet

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	AGENT DE MAINTENANCE - AGENT DES SERVICES AGENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS Catégorie Agent - Employé - Technicien NIVEAU 2 COEFFICIENT Echelon 1
	L'emploi consiste à réaliser et exécuter un travail qualifié et des opérations variées, exigeant un acquis et une spécialité professionnelle.

Une certaine maîtrise de plusieurs techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches dans le cadre d'un processus technique organisé et pouvant faire appel à l'initiative professionnelle individuelle.

Activité dirigée par la hiérarchie de telle sorte que le titulaire du poste peut être amené à prendre certaines initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions. Contrôle régulier de la hiérarchie sur les conditions d'exécution des tâches et sur leur réalisation.

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prise en compte et restitution des demandes. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

TECHNICITE			
Expression orale	B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.	
Expression écrite	A	Niveau d'études primaires, de nombreuses fautes et approximations, ignorance des règles d'accord et de la conjugaison.	
Mathématiques	A	Notions de base de calcul (quatre opérations). Quelques connaissances théoriques (système métrique, géométrie). Capable de réaliser des schémas d'exécution simples*.	
Sciences	A	Bonnes connaissances d'un métier (théorie et pratique). Expérience de quelques années.	
Technique du métier de base	B		

RESPONSABILITE			
Compétence métier	B	Peut travailler seul dans la discipline selon planning. Exécute les dépannages de premier niveau*. Peut faire des relevés d'installation*.	
Autonomie Initiative	B	Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*. Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.	
Sécurité et Réglementation	A	Respecte selon consignes et modes opératoires les contraintes du poste de travail.	
Animation des hommes		Sans objet	

SENS DU SERVICE			
Communication interne	B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.	
Contact clientèle	B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.	
Gestion des informations	A	Sait recevoir les informations et poser des questions.	
Défense intérêts entreprise/commercial	A	Consent de représenter l'entreprise vis à vis des tiers.	

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	AGENT DE MAINTENANCE - AGENT DES SERVICES
	AGENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS
	Catégorie Agent - Employé - Technicien
	NIVEAU 2 COEFFICIENT Eche Ion 2
L'emploi exige l'exécution d'opérations plus complexes qu'il faut combiner ou associer entre elles pour atteindre l'objectif fixé.	

TECHNICITE	Expression orale	B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.
	Expression écrite	A	Niveau d'études primaires, de nombreuses fautes et approximations, ignorance des règles d'accord et de la conjugaison.
	Mathématiques	A	Notions de base de calcul (quatre opérations). Quelques connaissances théoriques (système métrique, géométrie). Capable de réaliser des schémas d'exécution simples*.
	Sciences	A	Bonnes connaissances d'un métier (théorie et pratique). Expérience de quelques années.
	Technique du métier de base	B	

Bonne maîtrise de plusieurs techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches ponctuelles spécialisées et des opérations de vérification formalisées pouvant aller, pour les emplois concernés jusqu'au dépannage d'urgence à distance ou sur site.

RESPONSABILITE	Compétence métier	B	Peut travailler seul dans la discipline selon planning. Exécute les dépannages de premier niveau*. Peut faire des relevés d'installation*.
	Autonomie Initiative	B	Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*. Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.
	Sécurité et Réglementation	B	Respecte et connaît les consignes du site. Possède des notions de réglementation, d'hygiène et de sécurité.
	Animation des hommes		Sans objet.

Activité assistée par la hiérarchie. Le cas échéant, le titulaire exerce son activité dans le cadre d'un travail d'équipe coordonné afin notamment que la permanence du service soit assurée. Le titulaire peut prendre des initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions. Contrôle régulier de la hiérarchie sur les conditions de réalisation des tâches et des objectifs.

SENS DU SERVICE	Communication interne	B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.
	Contact clientèle	B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
	Gestion des informations	B	Sait recevoir les informations et les restituer aux collaborateurs. Pose des questions pertinentes.
	Défense intérêts entreprise/commercial	A	Conscient de représenter l'entreprise vis à vis des tiers.

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue les demandes. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	<p>AGENT TECHNIQUE DE MAINTENANCE</p> <p>AGENT TECHNIQUE DES SERVICES</p> <p>AGENT TECHNIQUE ADMINISTRATIF</p> <p>Catégorie Agent - Employé - Technicien</p> <p>NIVEAU 3 COEFFICIENT Echelon 1</p>
	<p>L'emploi exige la gestion de son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie et une implication dans la coordination du travail d'une équipe.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience professionnelle confirmée et de satisfaire aux critères suivants :</p>

Maîtrise d'une technique professionnelle permettant la réalisation de missions en adaptant cette maîtrise aux nécessités de fonctionnement.

TECHNICITE

Expression orale	B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.
Expression écrite	B	Niveau d'études primaires ou secondaires. Connaissances de base acquises, écrire un français correct. Rapports et notes à relire avant envoi aux Clients / Entreprise.
Mathématiques	B	Maîtrise des calculs courants (pourcentage, règle de trois, algèbre équation du premier degré). Connaissances niveau d'études secondaires en physique et chimie*.
Sciences	B	Bonnes connaissances d'un métier (théorie et pratique). Expérience de quelques années.
Technique du métier de base		

La réalisation des missions peut éventuellement intégrer l'assistance ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est animée par le titulaire. Contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rapport aux procédures, à leurs adaptations et aux objectifs.

RESPONSABILITE

Compétence métier	B	Peut travailler seul dans la discipline selon planning. Exécute les dépannages de premier niveau*. Peut faire des relevés d'installation*.
Autonomie Initiative	B	Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*. Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.
Sécurité et Réglementation	B	Respecte et connaît les consignes du site. Possède des notions de réglementation, d'hygiène et de sécurité.
Animation des hommes	A	Encadre un ou deux agents. Remet les consignes et les ordres de travaux.

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prise en compte et restitution des demandes. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

SENS DU SERVICE

Communication interne	B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.
Contact clientèle	B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	B	Sait recevoir les informations et les restituer aux collaborateurs. Pose des questions pertinentes.
Défense intérêts entreprise/commercial	A	Conscient de représenter l'entreprise vis à vis des tiers.

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	<p>AGENT TECHNIQUE DE MAINTENANCE</p> <p>AGENT TECHNIQUE DES SERVICES</p> <p>AGENT TECHNIQUE ADMINISTRATIF</p> <p>Catégorie Agent - Employé - Technicien</p> <p>NIVEAU 3 COEFFICIENT Echelon 2</p> <p>L'emploi exige la gestion son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie et à l'implication dans la coordination du travail d'une équipe.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience professionnelle confirmée et de satisfaire aux critères suivants :</p>
-----------------------	---

Une bonne maîtrise d'une technique professionnelle formalisée, élaborée permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

Expression orale	B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.
Expression écrite	B	Niveau d'études primaires ou secondaires. Connaissances de base acquises, écrire un français correct. Rapports et notes à lire avant envoi aux Clients / Entreprise.
Mathématiques		Maîtrise des calculs courants (pourcentage, règle de trois, algèbre équation du premier degré). Connaissances niveau d'études secondaires en physique et chimie*.
Sciences	B	
Technique du métier de base	C	Maîtrise d'un métier corroborée par une expérience de plusieurs années.

La réalisation des missions peut intégrer l'assistance, ponctuelle ou régulière, d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est animée par le titulaire. Contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en œuvre et sur la cohérence des réalisations.

RESPONSABILITE		
Compétence métier	B	Peut travailler seul dans la discipline selon planning. Exécute les dépannages de premier niveau*. Peut faire des relevés d'installation*.
Autonomie		Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*. Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.
Initiative	B	
Sécurité et		Respecte et connaît les consignes du site. Possède des notions de réglementation, d'hygiène et de sécurité.
Réglementation	B	
Animation des normes	A	Encadre un ou deux agents. Remet les consignes et les ordres de travaux.

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. Relations avec les occupants et les représentants du client. Prise en compte et restitution des demandes. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

SENS DU SERVICE		
Communication interne	B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.
Contact clientèle	B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	B	Sait recevoir les informations et les restituer aux collaborateurs. Pose des questions pertinentes.
Défense intérêts entreprise/commercial	B	Représente l'entreprise vis-à-vis des tiers et défend ses intérêts en alertant la hiérarchie.

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	<p>AGENT TECHNIQUE DE MAINTENANCE</p> <p>AGENT TECHNIQUE DES SERVICES</p> <p>AGENT TECHNIQUE ADMINISTRATIF</p> <p>Catégorie Agent - Employé - Technicien</p> <p>NIVEAU 3 COEFFICIENT Echelon 3</p> <p>L'emploi exige un bon niveau de connaissances techniques ainsi qu'une expérience professionnelle confirmée de plusieurs années dans des fonctions correspondant à ce niveau.</p>
-----------------------	---

Une très bonne maîtrise d'une technique professionnelle complexe, formalisée, élaborée permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

La réalisation des missions peut intégrer l'assistance régulière d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est organisée et animée par le titulaire. Contrôle de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en œuvre et sur la cohérence des réalisations. Peut également être amené à secondier son supérieur hiérarchique.

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. A des relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue des demandes. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

TECHNICITE

Expression orale	B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.
Expression écrite	B	Niveau d'études primaires ou secondaires. Connaissances de base acquises, écrire un français correct. Rapports et notes à relire avant envoi aux Clients / Entreprise.
Mathématiques	B	Maîtrise des calculs courants (pourcentage, règle de trois, algèbre équation du premier degré). Connaissances niveau d'études secondaires en physique et chimie*.
Sciences	B	
Technique du métier de base	C	Maîtrise d'un métier corroborée par une expérience de plusieurs années.

RESPONSABILITE

Compétence métier	B	Peut travailler seul dans la discipline selon planning*. Exécute les dépannages de premier niveau*. Peut faire des relevés d'installation*.
Autonomie	B	Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*.
Initiative	B	Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.
Sécurité et Réglementation	B	Respecte et connaît les consignes du site. Possède des notions de réglementation, d'hygiène et de sécurité.
Animation des hommes	A	Encadre un ou deux agents. Remet les consignes et les ordres de travaux.

SENS DU SERVICE

Communication interne	B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.
Contact clientèle	B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	B	Sait recevoir les informations et les restituer aux collaborateurs. Pose des questions pertinentes.
Défense intérêts entreprise/commercial	B	Représente l'entreprise vis-à-vis des tiers et défend ses intérêts en alertant la hiérarchie.

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	<p>TECHNICIEN DE MAINTENANCE</p> <p>TECHNICIEN DES SERVICES</p> <p>TECHNICIEN ADMINISTRATIF</p> <p>Catégorie Agent - Employé - Technicien</p> <p>NIVEAU 4 COEFFICIENT Echelon 1</p> <p>Les emplois de ce niveau impliquent une expérience permettant au technicien la maîtrise complète d'une ou plusieurs techniques professionnelles élaborées et complexes en vue d'organiser et d'exécuter les prestations. Le technicien est investi de responsabilités de mission. Il doit pouvoir gérer son activité sous le contrôle de la hiérarchie et à coordonner éventuellement le travail des collaborateurs.</p>
-----------------------	--

Très bonne maîtrise d'une ou plusieurs techniques professionnelles complexes permettant l'élaboration de solutions adaptées à des situations diverses.

Le titulaire assure le plus souvent la responsabilité de ses réalisations. Sa mission peut intégrer l'assistance régulière d'un ou plusieurs collaborateurs d'un niveau inférieur dont il organise, anime et contrôle le travail. Contrôle ponctuel de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en œuvre et la cohérence des réalisations et contrôle systématique de la qualité et de l'efficacité des résultats.

Le titulaire est souvent amené à secondar son supérieur hiérarchique.

Rend compte en général et peut accueillir un collègue. A des relations avec les occupants et les représentants du client. Prend en compte et restitue les demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Sait recevoir des informations et les restituer aux collaborateurs. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

* Ne concerne pas le personnel administratif

TECHNICITE

Expression orale	B	Niveau d'études primaires ou secondaires, vocabulaire courant. S'efforce d'être compris.
Expression écrite	B	Niveau d'études primaires ou secondaires. Connaissances de base acquises, écriture un français correct. Rapports et notes à relire avant envoi aux Clients / Entreprise.
Mathématiques	B	Maîtrise des calculs courants (pourcentage, règle de trois, algèbre équation du premier degré). Connaissances niveau d'études secondaires en physique et chimie*.
Sciences	B	
Technique du métier de base	C	Maîtrise d'un métier corroborée par une expérience de plusieurs années.

RESPONSABILITE

Compétence métier	C	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Compétent dans plusieurs disciplines. Peut faire un devis et suivre des travaux.
Autonomie Initiative	B	Exécute les prestations de maintenance selon processus et planning*. Prend des initiatives en cas d'incident, rend compte.
Sécurité et Réglementation	B	Respecte et connaît les consignes du site. Possède des notions de réglementation, d'hygiène et de sécurité.
Animation des hommes	B	Encadre plusieurs agents ou techniciens. Remet des consignes, des ordres de travaux et de dépannage. Suit et contrôle les exécutions.

SENS DU SERVICE

Communication interne	B	Rend compte en général. Peut accueillir un collègue.
Contact clientèle	B	Relations avec les occupants et les représentants des clients, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	B	Sait recevoir les informations et les restituer aux collaborateurs. Pose des questions pertinentes.
Défense intérêts entreprise/commercial	B	Représente l'entreprise vis-à-vis des tiers et défend ses intérêts en alertant la hiérarchie.

CLASSIFICATION	MAITRISE 1ER DEGRE Catégorie Agent de maîtrise NIVEAU 5 COEFFICIENT Echelon 1		
<p>Les emplois de ce niveau justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles dans les domaines multi-technique ou de services, avec ou sans responsabilité de management. Ils se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessitent l'emploi et les missions, soit par le rôle d'organisation qu'ils supposent, soit par le rôle de coordination (plusieurs techniques ou services sur un même site) qu'ils impliquent, soit par l'engagement à réaliser les objectifs fixés.</p> <p>Les collaborateurs de ce niveau sont garants du respect des normes de qualité et de permanence du service au client.</p>			

Maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques, dans le domaine des 3 filières, permettant l'élaboration de solutions adaptées aux situations les plus complexes faisant appel à une capacité d'analyse, de conception et de réalisation, exprimée de façon autonome.

Le titulaire assure la responsabilité de ses réalisations et/ou peut assurer la conduite, le conseil et la formation au profit des équipes de l'entreprise. Il veille également au respect des normes de qualité et de permanence de service du client. La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des décisions et des résultats.

Rend compte et présente des suggestions pour l'amélioration des prestations. Donne des consignes. Entretient la communication ascendante et descendante. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

* Ne concerne pas le personnel administratif

TECHNICITE

Expression orale	C	Niveau d'études secondaires, vocabulaire étendu. Capable de reformuler une proposition. Expression facile, bonne élocution.
Expression écrite	C	Niveau d'études secondaires, maîtrise courante du français écrit. Capable de rédiger des rapports ou des notes pouvant être transmis aux Clients/Entreprise.
Mathématiques		Résolution de problèmes > raisonnements abstraits. Connaissances en physique, mécanique et chimie*. Usage de tableaux, fonctions, courbes et statistiques.
Sciences	C	
Technique du métier de base	C	Maîtrise d'un métier corroboré par une expérience de plusieurs années.

RESPONSABILITE

Compétence métier	C	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Compétent dans plusieurs disciplines. Peut faire un devis et suivre des travaux.
Autonomie	C	Est autonome dans l'organisation du travail. Gère les opérations de maintenance et de dépannage selon planning et nécessités*.
Sécurité et Réglementation	C	Connait les obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Respecte et fait respecter les consignes.
Animation des hommes	B	Encadre plusieurs agents ou techniciens. Remet des consignes, des ordres de travaux et de dépannage. Suit et contrôle les exécutions.

SENS DU SERVICE

Communication interne	C	Rend compte et présente des suggestions. Donne les consignes. Entretient la communication ascendante et descendante.
Contact clientèle	C	Relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	C	Collabore à la gestion des informations. Oriente et classe les informations pour les utiliser ou les restituer. Pose des questions pertinentes pour améliorer les prestations.
Défense intérêts entreprise/commercial	B	Représente l'entreprise vis-à-vis des tiers et défend ses intérêts en alertant la hiérarchie.

CLASSIFICATION	MAITRISE 1ER DEGRE		
	Catégorie	Agent de maîtrise	
	NIVEAU 5	COEFFICIENT	Echelon 2
<p>Les emplois de ce niveau justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles dans les domaines multi-technique ou de services, avec ou sans responsabilité de management. Ils se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessitent l'emploi et les missions, soit par le rôle d'organisation qu'ils supposent, soit par le rôle de coordination (plusieurs techniques ou services sur un même site) qu'ils impliquent, soit par l'engagement à réaliser les objectifs fixés.</p> <p>Les collaborateurs de ce niveau sont garants du respect des normes de qualité et de permanence du service au client.</p>			

Le titulaire doit être capable d'une autonomie certaine dans la prise de décision.
 Outre la maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques, il doit présenter des aptitudes au management des hommes.

La réalisation des prestations suppose l'aptitude à superviser le travail sur un site ou un service. La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité des résultats.

Rend compte et présente des suggestions pour l'amélioration des prestations. Donne des consignes. Entretient la communication ascendante et descendante. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

* Ne concerne pas le personnel administratif

TECHNICITE

Expression orale	D	Niveau d'études supérieures, vocabulaire riche, dialogue aisé et empathie.
Expression écrite	C	Niveau d'études secondaires, maîtrise courante du français écrit. Capable de rédiger des rapports ou des notes pouvant être transmis aux Clients/Entreprise.
Mathématiques	D	Bonne maîtrise des mathématiques appliquées dont trigonométrie*, lois de la physique* et de la mécanique*. Usage du diagramme de l'air humide*.
Sciences	D	Notions de thermodynamique et d'hydraulique*.
Technique du métier de base	D	Maîtrise d'un métier. Appréhension ou connaissance de tous les métiers techniques de la profession*.

RESPONSABILITE

Compétence métier	D	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Capable d'expertise dans la profession. Peut rédiger un cahier des charges de travaux.
Autonomie	C	Est autonome dans l'organisation du travail. Gère les opérations de maintenance et de dépannage selon planning et nécessités.
Sécurité et Réglementation	C	Connait les obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Respecte et fait respecter les consignes.
Animation des hommes	C	Manage plusieurs agents ou techniciens. Suit les sous-traitants. Capable de mener un entretien.

SENS DU SERVICE

Communication interne	C	Rend compte et présente des suggestions. Donne les consignes. Entretient la communication ascendante et descendante.
Contact clientèle	C	Relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	C	Collabore à la gestion des informations. Oriente et classe les informations pour les utiliser ou les restituer. Pose des questions pertinentes pour améliorer les prestations.
Défense intérêts entreprise/commercial	C	Soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées à nos prestations.

CLASSIFICATION	MAITRISE 1ER DEGRE
	Catégorie Agent de maîtrise
	NIVEAU 5 COEFFICIENT Echelon 3
<p>Les emplois de ce niveau justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles dans les domaines multi-technique ou de services, avec ou sans responsabilité de management. Ils se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessitent l'emploi et les missions, soit par le rôle d'organisation qu'ils supposent, soit par le rôle de coordination (plusieurs techniques ou services sur un même site) qu'ils impliquent, soit par l'engagement à réaliser les objectifs fixés.</p> <p>Les collaborateurs de ce niveau sont garants du respect des normes de qualité et de permanence du service au client.</p>	

La maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques permet une totale autonomie dans la prise de décisions et dans le management des hommes.

La réalisation des missions suppose une certaine délégation pour l'organisation et la coordination des prestations sur un site ou un service. Le titulaire exerce ses missions dans le cadre d'objectifs qu'il peut être amené à définir avec sa hiérarchie.

Rend compte et présente des suggestions pour l'amélioration des prestations. Donne des consignes. Entretient la communication ascendante et descendante. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site. Prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est conscient de représenter l'entreprise vis-à-vis des tiers.

* Ne concerne pas le personnel administratif

TECHNICITE

Expression orale	D	Niveau d'études supérieures, vocabulaire riche, dialogue aisé et empathie.
Expression écrite	C	Niveau d'études secondaires, maîtrise courante du français écrit. Capable de rédiger des rapports ou des notes pouvant être transmis aux Clients/Entreprise.
Mathématiques		Bonne maîtrise des mathématiques appliquées dont trigonométrie*, lois de la physique* et de la mécanique*. Usage du diagramme de l'air humide*.
Sciences	D	Notions de thermodynamique et d'hydraulique*.
Technique du métier de base	D	Maîtrise d'un métier. Appréhension ou connaissance de tous les métiers techniques de la profession*.

RESPONSABILITE

Compétence métier	D	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Capable d'expertise dans la profession. Peut rédiger un cahier des charges de travaux.
Autonomie	C	Est autonome dans l'organisation du travail. Gère les opérations de maintenance et de dépannage selon planning et nécessités.
Sécurité et Réglementation	C	Connait les obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Respecte et fait respecter les consignes.
Animation des hommes	C	Manage plusieurs agents ou techniciens. Suit les sous-traitants. Capable de mener un entretien.

SENS DU SERVICE

Communication interne	D	Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Relate les éventuels problèmes avec objectivité. Présente des suggestions
Contact clientèle	C	Relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prise en compte et restitution des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat.
Gestion des informations	C	Collabore à la gestion des informations. Oriente et classe les informations pour les utiliser ou les restituer. Pose des questions pertinentes pour améliorer les prestations.
Défense intérêts entreprise/commercial	C	Soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées à nos prestations.

CLASSIFICATION	MAITRISE 2EME DEGRE
	Catégorie Agent de maîtrise
	NIVEAU 6 COEFFICIENT Echelon 1
	<p>Le titulaire assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques entre différents groupes de salariés sous sa responsabilité. Il est amené à gérer un site ou un secteur et à en assurer le développement sous les directives d'un cadre.</p> <p>Le niveau requis est le même niveau que celui du niveau 5.</p> <p>Le titulaire de cette position peut également exercer seul son expertise dans son domaine de compétences.</p>

Maîtrise complète des problèmes techniques du métier afin de mettre en œuvre et organiser toute prestation de sa compétence.

Expression orale	D	Niveau d'études supérieures, vocabulaire riche, dialogue aisé et empathie.
Expression écrite	D	Niveau d'études supérieures, maîtrise correcte du français écrit, facilité de rédaction. Rapports, notes et courriers transmis directement aux Clients/Entreprise.
Mathématiques		Bonne maîtrise des mathématiques appliquées dont trigonométrie*, lois de la physique* et de la mécanique*. Usage du diagramme de l'air humide*.
Sciences Technique	D	Notions de thermodynamique et d'hydraulique*.
du métier de base	D	Maîtrise d'un métier. Appréhension ou connaissance de tous les métiers techniques de la profession*.

La réalisation des missions suppose une délégation permanente et la capacité à organiser et coordonner toute prestation. Contrôle de la hiérarchie sur la qualité et la finalité des décisions organisatrices.

RESPONSABILITE		
Compétence métier	D	Travaille seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Capable d'expertise dans la profession. Peut rédiger un cahier des charges de travaux.
Autonomie	D	A un champ d'initiative et d'autonomie dans l'exécution du travail. Possède une capacité de proposition et d'innovation.
Initiative	D	Connait les disciplines concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Evalue les risques avec capacité de décision et de proposition.
Sécurité et	D	Respecte et fait respecter les consignes.
Réglementation	D	Manage plusieurs agents ou techniciens. Suit les sous-traitants. Capable de mener un entretien.
Animation des hommes	C	

Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Présente des suggestions argumentées pour améliorer les prestations. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Est capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées aux prestations.

SENS DU SERVICE		
Communication interne	D	Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Relate les éventuels problèmes avec objectivité. Présente des suggestions argumentées.
Contact clientèle	D	Représente la société vis à vis de tous les interlocuteurs de la clientèle.
Gestion des informations	D	Maîtrise de la gestion des informations.
Défense intérêts entreprise/commercial	C	Soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées à nos prestations.

* Ne concerne pas le personnel administratif

CLASSIFICATION	<p>MAITRISE 2EME DEGRE</p> <p>Catégorie Agent de maîtrise</p> <p>NIVEAU 6 COEFFICIENT Echelon 2</p> <p>Le titulaire assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques entre différents groupes de salariés sous sa responsabilité. Il est amené à gérer un site ou un secteur et à en assurer le développement sous les directives d'un cadre.</p> <p>Le niveau requis est le même niveau que celui du niveau 5.</p> <p>Le titulaire de cette position peut également exercer son expertise dans son domaine de compétences. Le niveau requis exige une expérience solide du fait de la complexité plus importante des tâches et d'une délégation plus grande de la part de la hiérarchie.</p>
-----------------------	---

Grande maîtrise des problèmes techniques du métier, des solutions techniques à mettre en œuvre et à organiser afin d'assurer la prestation d'une équipe ou d'un service.	TECHNICITE	
	Expression orale	D Niveau d'études supérieures, vocabulaire riche, dialogue aisé et empathie.
	Expression écrite	D Niveau d'études supérieures, maîtrise correcte du français écrit, facilité de rédaction. Rapports, notes et courriers transmis directement aux
	Mathématiques	Bonne maîtrise des mathématiques appliquées dont trigonométrie*, lois de la physique* et de la mécanique*. Usage du diagramme de l'air humide*.
	Sciences	D Notions de thermodynamique et d'hydraulique*.
	Technique du métier de base	D Maîtrise d'un métier. Appréhension ou connaissance de tous les métiers techniques de la profession*.

La réalisation des missions suppose outre la délégation que lui accorde sa hiérarchie, la maîtrise de l'organisation et de la coordination de prestations techniques différentes, en fonction de priorités qu'il définit. Le titulaire exerce ses missions dans le cadre d'objectifs qu'il contribue à définir avec sa hiérarchie.	RESPONSABILITE	
	Compétence métier	D Travail seul. Réalise les dépannages*. Participe aux astreintes techniques*. Capable d'expertise dans la profession. Peut rédiger un cahier des charges de travaux.
	Autonomie Initiative	D A un champ d'initiative et d'autonomie dans l'exécution du travail. Possède une capacité de proposition et d'innovation.
	Sécurité et Réglementation	D Connait les disciplines d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Evalue les risques, capacité de décision, de proposition. Respecte, fait respecter les consignes.
	Animation des hommes	D Manage plusieurs équipes. Suit les sous-traitants. Participe aux embauches et capable de former les débutants.

Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Présente des suggestions argumentées pour améliorer les prestations. A des relations avec tous les interlocuteurs d'un site, prend en compte et restitue des demandes. Dialogue dans le cadre du contrat. Collabore à la gestion des informations. Est soucieux de promouvoir l'image de marque de l'entreprise. Est capable de déceler et de proposer des valeurs ajoutées aux prestations	SENS DU SERVICE	
	Communication interne	D Entretient et anime la communication ascendante et descendante. Relate les éventuels problèmes avec objectivité. Présente des suggestions argumentées.
	Contact clientèle	D Représente la société vis à vis de tous les interlocuteurs de la clientèle.
	Gestion des informations	D Maîtrise de la gestion des informations.
	Défense intérêts entreprise/commercial	D Se comporte comme un Responsable.

* Ne concerne pas le personnel administratif

Accord professionnel
MULTISERVICE IMMOBILIER

ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
NOR : ASET1250959M

Entre :

Le SYPEMI,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les partenaires sociaux ont élaboré le présent accord qui présente les salaires minima s'appliquant au personnel multiservice et multitechnique opérationnels et au personnel administratif dont l'activité consiste en un groupement de services liés à la maintenance, à la gestion technique et des services et/ou administrative des ensembles immobiliers, et au Facilities Management, quelles qu'en soient la nature et la destination, et qui assurent éventuellement des missions d'audit préalable de maintenance, d'organisation, de planification, de gestion et de conseil (dans les secteurs tertiaire et industriel).

Article 2

Préambule

Ce premier accord sur les salaires minima a pour objet de définir la rémunération minimale applicable à chacun des échelons de la classification du 18 janvier 2007. Ces minima n'excluent pas une application plus volontariste en fonction des compétences détenues par les salariés et des valeurs marché. Enfin, ils doivent permettre une progression dynamique des rémunérations dans l'esprit des évolutions de carrière qu'offre le FM et qui sont décrites dans la classification.

Les signataires attachent une attention particulière à ce que cet accord soit mis en œuvre avec le souci de respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ainsi que l'absence de discrimination vis-à-vis de toute catégorie de personnel.

Pour affirmer l'attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle, il est rappelé que la structure des classifications repose sur la compétence professionnelle laquelle sous tend la logique salariale décrite dans le présent accord. A cet égard, sont rappelées tant la part

qu'occupent les titres, les diplômes, les certificats de qualification professionnelle que celle qu'occupent le développement de l'expérience et la formation continue. Ces éléments à la fois distincts et complémentaires contribuent à fonder la compétence professionnelle, base du déroulement de carrière.

Compte tenu des différences, pour les ETAM, en termes d'enjeu d'emploi et de compétitivité existant entre les métiers techniques, administratifs et commerciaux, d'une part, et les métiers du multiservice, d'autre part, la grille suit une évolution différente entre ces catégories à partir du niveau III.1.

Article 3

Rémunération minimale

Il est institué une rémunération minimale pour tous les salariés liés par un contrat de travail de droit commun (à l'exclusion des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Son principe est de garantir pour une année complète et quelles que soient les modalités de paiement en vigueur dans l'entreprise un montant minimum de rémunération correspondant à une activité à temps plein, en référence à la durée légale du travail.

Au terme de chaque année, la rémunération annuelle réelle doit être au moins égale aux valeurs ci-après ; à défaut, l'entreprise est tenue de verser le complément au plus tard avec le salaire de janvier de l'année suivante.

Si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, la comparaison sera effectuée *pro rata temporis* pour l'année civile considérée afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les éléments de la rémunération brute effectivement perçue par le salarié qui seront comparés à la rémunération minimale mentionnée au premier et au second paragraphe du présent article sont ainsi définis :

- salaire brut mensuel de base \times 12 mois ;
- prime de vacances, instituée de manière collective ;
- gratifications, mois ou fraction de mois supplémentaires versés en cours ou en fin d'année en application d'accords d'entreprises ou d'usages à partir du moment où ceux-ci sont d'application collective.

Tous les autres éléments de rémunération n'entrent pas dans le calcul destiné à vérifier pour une année donnée que la rémunération payée est au moins égale à la rémunération minimale mentionnée au premier et au second paragraphe du présent article.

Article 4

Salaire mensuel minimum garanti de base (SMMGB)

Pour le niveau I, échelon 1 et échelon 2, il est institué un salaire mensuel minimum professionnel garanti de base (SMMGB), payé indépendamment de toute prime ou élément de rémunération à périodicité différente de celle du mois.

Il est égal à :

- 1 347 € par mois de travail à temps complet pour le niveau I, échelon 1 ;
- 1 367 € par mois de travail à temps complet pour le niveau I, échelon 2.

L'écart entre le SMMGB des niveaux I.1 et I.2 ne peut être inférieur à 1,35 %.

Article 5

Mise en œuvre

Les entreprises mettront en place, en relation avec leurs instances représentatives du personnel, les moyens d'analyse et de suivi du respect de ces garanties.

La mise en œuvre des rémunérations minimales dans les entreprises n'entraînera en aucun cas de remise en cause des rémunérations réelles versées.

La profession mettra à disposition des entreprises toutes les informations utiles pour faciliter la mise en œuvre des classifications et des salaires minimaux, et notamment le guide des critères classants annexé à l'accord sur les classifications.

Article 6

Montants des rémunérations minimales ETAM et cadres

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise	
Toutes filières	
I.1	16 176
I.2	16 392
II.1	16 620
II.2	17 160
Multiservice	
III.1	17 197
III.2	18 144
III.3	18 358
IV.1	18 929
IV.2	19 262
V.1	19 952
V.2	20 663
V.3	21 325
VI.1	21 800
VI.2	23 132
Multitechnique, administratif et commercial	
III.1	18 503
III.2	18 743
III.3	18 986
IV.1	20 394
IV.2	21 074
V.1	22 093
V.2	23 200
V.3	24 130

NIVEAU	MONTANT
VI.1	25 600
VI.2	27 295
Cadres	
VII.1	25 000
VII.2	27 500
VIII.1	34 000
VIII.2	38 800
VIII.3	44 600
IX.1	53 000
IX.2	62 000

Article 7

Négociation annuelle de branche

Dans l'année qui suit la signature du présent accord et chaque année suivante avant le 31 décembre, les partenaires se réuniront afin de négocier sur les rémunérations minimales dans le respect des obligations légales, notamment en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Au cours de cette réunion annuelle, le point sera fait sur l'application des accords sur les classifications et sur les salaires minima.

Afin de conserver tout son sens à la hiérarchie des salaires minimaux définie ci-dessus, il est convenu que l'écart entre la rémunération minimale au niveau I.1 et celle au niveau VI.2 ne pourra pas représenter un coefficient inférieur à 1,43 pour la filière multiservice et à 1,68 pour la filière multitechnique.

Article 8

Caractère impératif de l'accord

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 9

Adhésion ultérieure

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord, voulu par les parties comme la condition préalable à l'application de l'accord sur les classifications, entrera en vigueur en même temps que ce dernier.

Les deux accords seront notifiés simultanément par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de ces accords conformément au droit du travail.

La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 11

Dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

Fait à Paris, le 31 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
MULTISERVICE IMMOBILIER

AVENANT N° 1 DU 20 MARS 2012
À L'ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
NOR : ASET1250961M

Entre :

Le SYPEMI,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent avenant, les parties conviennent de modifier, comme ci-après, les articles 4, 6 et 10 de l'accord sur les salaires minima du 31 décembre 2010 :

« Article 4

Salaire mensuel minimum garanti de base (SMMGB)

Pour le niveau I, échelon 1 et échelon 2, il est institué un salaire mensuel minimum professionnel garanti de base (SMMGB), payé indépendamment de toute prime ou élément de rémunération à périodicité différente de celle du mois.

Il est égal à :

– 1 400 € par mois de travail à temps complet pour le niveau I, échelon 1 ;

– 1 421 € par mois de travail à temps complet pour le niveau I, échelon 2.

L'écart entre le SMMGB des niveaux I.1 et I.2 ne peut être inférieur à 1,35 %. »

« Article 6

Montants des rémunérations minimales ETAM et cadres

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise	
Toutes filières	
I.1	16 812

NIVEAU	MONTANT
I.2	17 036
II.1	17 273
II.2	17 834
Multiservice	
III.1	17 873
III.2	18 857
III.3	19 079
IV.1	19 673
IV.2	20 019
V.1	20 736
V.2	21 475
V.3	22 163
VI.1	22 657
VI.2	24 041
Multitechnique, administratif et commercial	
III.1	19 230
III.2	19 480
III.3	19 732
IV.1	21 195
IV.2	21 902
V.1	22 961
V.2	24 112
V.3	25 078
VI.1	26 606
VI.2	28 368
Cadres	
VII.1	25 983
VII.2	28 581
VIII.1	35 336
VIII.2	40 325
VIII.3	46 353
IX.1	55 083
IX.2	64 437

« Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2012.

Cet accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de ces accords conformément au droit du travail.

La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004. »

Les autres articles de l'accord sur les salaires minima du 31 décembre 2010 restent inchangés.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 7 DU 13 MARS 2012
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250932M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 8 et 13.1 de l'accord de prévoyance.

Article 1^{er}

L'article 8 « Garantie frais d'obsèques » est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 11, il est prévu le versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Le conjoint visé ci-dessus est défini à l'article " Définition du conjoint " au sein du présent accord.

L'organisme désigné effectue le règlement de la prestation dans les 15 jours suivant la réception du dossier complet constitué et adressé par l'entreprise.

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge les droits à garantie sont ouverts à la condition que le décès survienne en période de couverture tel que défini ci-dessus à l'article 4.

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Le montant de l'allocation est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans. »

Article 2

L'article 13.2 « Financement des prestations maintenues aux anciens salariés bénéficiaires d'indemnisation chômage » est modifié comme suit :

« Le maintien du bénéfice des garanties aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que prévu à l'article 13.1, est assuré dans le cadre d'un cofinancement de la garantie entre le salarié et son employeur (selon les mêmes modalités que celles prévues pour les salariés en activité). »

Article 3

Formalités administratives

Les dispositions du présent avenant prendront effet après les formalités de dépôt et de publicité effectuées.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3268

Convention collective nationale

**IDCC : 951. – ENTREPRISES
DE SPECTACLES VIVANTS
(Théâtres privés)**

**ACCORD DU 7 MARS 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE CONGÉ PAYÉ**
NOR : ASET1250953M

PROTOCOLE D'ACCORD

Conformément à la réglementation de la caisse des congés spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,7 % pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 221 € ;
- metteur en scène : 221 € ;
- maître de ballet et présentateur : 221 € ;
- artiste lyrique, de music-hall, de revues : 292 € ;
- musicien : 435 € ;
- chef d'orchestre, concertiste soliste : 874 €.

Fait à Paris, le 7 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNES ;
SNC ;
SYNDEAC ;
SNDTP ;
SNSP ;
SYNOLYR ;
PRODISS ;
CSCAD ;
PROFEDIM.

Syndicats de salariés :

SNAPAC CFDT ;
SNM FO ;
FASAP FO ;
FC CFTC ;
SNAPS CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
SN2A FO.

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

IDCC : 1557. – **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2012

RELATIF À LA CRÉATION D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250931M

IDCC : 1557

Entre :

La FPS ;

La DICA,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, les signataires du présent accord demandent aux OCPA la création d'une section professionnelle.

Article 1^{er}

Désignation des membres de la section professionnelle

Les membres de cette section professionnelle seront désignés parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP sport-loisirs).

Article 2

Organisation des réunions de la section professionnelle

La section professionnelle se réunira les mêmes jours que la CPNEFP.

Article 3

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai d'opposition, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 février 2012.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/28

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 74 du 5 avril 2012	151
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 75 du 5 avril 2012	155
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 76 du 5 avril 2012	157
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : accord du 23 mars 2012 relatif au stress au travail et aux risques psychosociaux.....	160

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 74 DU 5 AVRIL 2012

NOR : AGRS1297142M

IDCC : 7005

Entre :

La CCVE,

D'une part, et

La FGTA FO et le syndicat national FO des ingénieurs, cadres et techniciens ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles de la convention collective et de son annexe III sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. L'article 15 « Période d'essai » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Période d'essai

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les OE et les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'une autre coopérative vinicole ou union, la période d'essai peut être réduite ou supprimée.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, sauf pour les OE, à condition que :

- le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;

- de respecter un délai de prévenance de :
 - 1 semaine pour les OEQ et les OEHQ ;
 - 2 semaines pour les TAM ;
- d’obtenir l’accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d’essai ne pourra en aucun cas être supérieure à :

- 1 mois pour les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

3° L’employeur peut mettre fin à la période d’essai à tout moment et jusqu’au dernier jour de cette dernière. Dans ce cas, 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, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d’essai, 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.

4° L’embauche d’un salarié en contrat à durée déterminée peut comporter une période d’essai. La durée de cette période est celle figurant à l’article L. 1242-10 du code du travail.

5° Les périodes d’essai prévues ci-dessus se décomptent :

- en jours calendaires pour la période prévue en jours ;
- en semaines civiles ou mois calendaires pour la période prévue en semaines ou en mois. »

2. L’article 27 « Départ et mise à la retraite » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Départ à la retraite

1° Tout salarié quittant volontairement l’entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter un préavis fixé à :

- 1 mois lorsque l’ancienneté est de moins de 2 ans ;
- 2 mois lorsque l’ancienneté est d’au moins 2 ans.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l’employeur sa décision.

A condition d’avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- moins de 20 ans d’ancienneté : 1/10 de mois par année d’ancienneté ;
- à partir de 20 ans d’ancienneté : 1/10 de mois par année d’ancienneté plus 1/4 de mois par année d’ancienneté au-delà de 20 ans ;

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, 1/3 des 3 derniers mois de salaire brut, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata.

2° La mise à la retraite du salarié par l'employeur, soit avec l'accord du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, soit dans le cadre d'une mise à la retraite d'office à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

3. L'article 47 « Délai-congé. – Indemnité de licenciement » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 47

Préavis. – Indemnité de licenciement

1° a) Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial. Le préavis sera porté à 2 mois lorsque le salarié justifiera d'une ancienneté de 2 années ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

b) En cas de départ volontaire d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

c) En tout état de cause, les mutilés de guerre et les travailleurs handicapés sont soumis, en ce qui concerne le préavis, aux règles prévues par l'article L. 5213-9 du code du travail.

2° Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La procédure de licenciement ainsi que les sanctions prévues en cas de non-respect de cette procédure suivent les règles fixées par la législation en vigueur.

3° Tout salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- 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 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut prétendre à une pension de retraite à taux plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

- 25 % si le salarié est licencié dans sa 62^e année ;
- 20 % si le salarié est licencié dans sa 63^e année ;
- 15 % si le salarié est licencié dans sa 64^e année ;
- 10 % si le salarié est licencié dans sa 65^e année ;
- 5 % si le salarié est licencié dans sa 66^e année.

4° Le salarié dont le licenciement a pour objet une inaptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et dont le reclassement n'aura pu aboutir au sein de la cave coopérative ou dans une entreprise du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le doublement de cette indemnité ne sera pas dû si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de

caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

4. L'article 3 « Période d'essai » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Période d'essai

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 4 mois pour les cadres techniques, administratifs et commerciaux ;
- 6 mois pour les cadres de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, à condition :

- que le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- de respecter un délai de prévenance de 1 mois ;
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois.

3° Les dispositions des 3°, 4° et 5° de l'article 15 de la convention s'appliquent aux cadres. »

5. L'article 9 « Départ et mise à la retraite » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Départ à la retraite

Tout cadre quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter le préavis fixé à l'article 27 de la convention.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.

A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le cadre a droit à une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 18 de la présente annexe.

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

La mise à la retraite du cadre par l'employeur intervient selon les conditions prévues au 2° de l'article 27 de la convention. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 75 DU 5 AVRIL 2012

NOR : *AGRS1297143M*
IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGTA FO et le syndicat national FO des ingénieurs, cadres et techniciens ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

Article 17.4 :

Le supplément de 35 € est fixé à :

- 36,05 € pour l'année 2009 ;
- 36,41 € pour l'année 2010 ;
- 36,81 € pour l'année 2011 ;
- 37,47 € pour l'année 2012.

Paragraphe 5 de l'annexe :

Les majorations de 100 € et 40 € sont fixées à :

- 103 € et 41 € pour l'année 2009 ;
- 104 € et 42 € pour l'année 2010 ;
- 105 € et 42 € pour l'année 2011 ;
- 107 € et 43 € pour l'année 2012.

Les montants figurant ci-dessus ont un effet rétroactif pour les salariés concernés.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 76 DU 5 AVRIL 2012

NOR : AGRS1297144M
IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 4 et 5 de la convention collective sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 4

Droit syndical

1° Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprise.

La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec avis de réception, à la direction de la coopérative.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

L'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues notamment par les articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit obligatoirement être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux élections pro-

fessionnelles et avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif global est inférieur à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Toutefois, au lieu et place du délégué du personnel, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical le délégué du personnel suppléant dès l'instant qu'il a été élu.

Le délégué syndical bénéficie dans l'exercice de ses fonctions des garanties accordées par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. En cas de licenciement, est requise l'autorisation de l'inspecteur du travail.

3° Le délégué syndical représente en permanence son syndicat auprès de l'employeur :

- soit pour exécuter les tâches dévolues à la section syndicale et à son animation ;
- soit pour accomplir les missions et les démarches revendicatives qui sont de la vocation même des syndicats dans l'entreprise.

Le délégué syndical représente son syndicat dans les négociations collectives d'entreprise et est informé et/ou consulté par l'employeur dans divers domaines (durée du travail, formation professionnelle, santé et sécurité au travail, bilan social, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accords de travail). La désignation d'un délégué syndical soumet l'entreprise à l'obligation annuelle de négocier (NAO) notamment sur les salaires, l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures relatives à l'insertion professionnelle.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de la coopérative pour l'exercice de son mandat propre.

Dans le cadre de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives parties à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical, qui a mandat pour négocier et signer tout accord.

Le délégué syndical peut assister le ou les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

4° La collecte des cotisations syndicales, l'affichage et la diffusion des communications syndicales, la mise à disposition d'un local syndical et les réunions syndicales interviennent conformément aux dispositions des articles L. 2142-2 à L. 2142-11 du code du travail.

5° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué syndical dispose, conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du code du travail, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins de 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :

- effectif de 6 à 10 salariés : forfait global de 15 heures pour exercer les missions de délégué du personnel et de délégué syndical dans l'hypothèse où le délégué du personnel est désigné délégué syndical ou crédit d'heures à se répartir entre délégué du personnel et délégué syndical dans l'hypothèse où il s'agit de personnes distinctes ;
- effectif de 11 à 25 salariés : crédit d'heures de 6 heures par mois ;
- effectif de 26 à 49 salariés : crédit d'heures de 8 heures par mois.

Au-delà du seuil de 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

6° Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel aux comités d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

7° Le salarié élu ou désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction électorale, un mandat, reconnus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, d'une autorisation d'absence.

8° Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de la coopérative, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans.

Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

9° Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être subordonné au dépôt des revendications.

10° Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abatement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du pro-rata direct du temps d'absence.

Article 5

Délégués du personnel

1° Dans chaque coopérative occupant au moins 6 salariés permanents, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail.

2° Les attributions des délégués sont fixées conformément aux articles susvisés.

3° Le crédit d'heures de délégation est fixé par le code du travail. Toutefois, dans les coopératives ayant un effectif compris entre :

- 6 et 10 salariés, le délégué du personnel titulaire bénéficie soit d'un crédit d'heures de 15 heures par mois dans l'hypothèse où aucun délégué syndical n'a été désigné, soit d'un forfait global de 15 heures par mois à partager avec le délégué syndical ;
- 11 et 49 salariés, le délégué du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le délégué du personnel suppléant bénéficie d'un crédit d'heures de 3 heures par mois. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 23 MARS 2012

RELATIF AU STRESS AU TRAVAIL ET AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : AGRS1297141M

IDCC : 7002

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord souhaitent au préalable rappeler que les coopératives agricoles, de par leur système de gouvernance, leur attachement au territoire, leur mode de gestion, développent leurs spécificités. Ainsi elles réaffirment les valeurs fondatrices portées par le système coopératif, notamment le respect des femmes et des hommes et la solidarité.

Les partenaires sociaux confirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés sont fondamentales et doivent se situer au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

De ce fait, il est rappelé qu'en vertu de la directive cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail et des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, il appartient aux employeurs d'intégrer ces éléments dans l'organisation du travail et dans le management.

Pour cela, il a été décidé de définir un cadre pour prévenir les risques psychosociaux par l'observation et la mise en place d'actions visant à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des relations au travail.

Les parties souhaitent rappeler que l'origine du stress au travail présente une grande multiplicité de facteurs de risques. De ce fait, elles souhaitent s'engager dans une démarche réciproque de prévention durable débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

Article 1^{er}

Objet

Cet accord a pour objet de fixer un cadre de référence permettant aux entreprises de s'engager dans une négociation et relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

Un bilan des négociations engagées, plan d'actions et accords conclus dans les entreprises sera effectué sous forme d'un tableau de suivi au cours de la troisième année suivant la signature du présent accord (ou la date de mise en œuvre), permettant aux partenaires sociaux de faire évoluer l'accord si nécessaire.

Cet accord a pour objectif d'identifier, de prévenir et de gérer les situations de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension du stress au travail et des risques psychosociaux par l'entreprise, les salariés et leurs représentants ;
- attirant leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;
- trouvant un fonctionnement au sein des coopératives qui valorise les individus et les équipes et réduise les facteurs qui génèrent les risques psychosociaux.

Ce cadre précise la démarche méthodologique, les moyens, l'échéancier et le suivi au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation efficace de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la promotion de bonnes pratiques pour y faire face, notamment le dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, compte tenu des contraintes organisationnelles spécifiques liées aux métiers.

Article 2

Définitions

1. Stress

Les parties au présent accord entendent retenir la définition suivante, inspirée par les propositions de l'agence européenne pour la santé au travail :

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. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée automatiquement comme stress lié au travail.

2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et la qualité du lien social engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

L'expression « risques psychosociaux » est à appréhender dans le cadre de l'entreprise, notamment de l'organisation du travail, c'est en ce sens qu'elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation

aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues.

Article 3

Facteurs de risques

Les phénomènes de stress sont d'une grande complexité dans la mesure où bon nombre de facteurs interviennent. Ces facteurs seront appréciés au regard de leur caractère durable, répétitif, cumulatif et excessif.

L'analyse peut s'effectuer au travers d'une liste non exhaustive des facteurs de risques tels que :

1. Facteurs liés aux exigences du travail et à la nature des tâches :
 - monotonie, surcharge ou sous-charge de travail ;
 - pression des délais, travail dans l'urgence, perturbations incessantes, cadences élevées, contraintes liées au travail posté, aux horaires alternants, aux horaires atypiques et aux horaires imprévisibles ;
 - ordres contradictoires, contradictions entre les exigences du poste et les moyens alloués ;
 - risques inhérents à l'exécution de la tâche (dangereuse et/ou susceptible d'avoir des conséquences environnementales importantes), nuisances physiques (bruit, confinement, chaleur, mauvaise conception des lieux de travail...) ;
 - manque d'autonomie, de marges de manœuvre, collaborations et entraide empêchées, manque de moyens pour réaliser les objectifs fixés, inadaptation des moyens de travail.
2. Facteurs liés aux relations de travail, au type de management :
 - absence ou manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
 - dégradation des collectifs de travail (par exemple : manque de respect, incivilités relations interpersonnelles) ;
 - management peu participatif, autoritaire, déficient, insuffisance de management de proximité ;
 - manque de communication interne.
3. Facteurs liés aux changements dans l'entreprise et dans le travail, ainsi qu'à la précarité :
 - environnement socio-économique difficile, pression concurrentielle, surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international ;
 - incertitude sur l'avenir, stratégie de l'entreprise peu claire ;
 - restructurations, remise en question permanente des organisations ;
 - individualisation de l'activité avec sur-responsabilisation ;
 - précarité des emplois (par exemple : CDD, contrats saisonniers, recours aux intérimaires).

Il faut rappeler que l'ensemble de ces facteurs de stress sont d'autant plus délétères pour la santé qu'ils :

- s'inscrivent dans la durée ;
- sont subis (perte du pouvoir d'agir sur la situation de travail) ;
- s'accumulent.

Ces facteurs de risques sont à apprécier au regard du contexte particulier des coopératives agricoles, dont les actions s'inscrivent dans un cadre de valeurs résolument tournées vers l'humain avec des contraintes d'organisation du travail liées à la dispersion géographique de leurs sites, aux métiers à forte saisonnalité et aux aléas climatiques.

Article 4

Indicateurs

Les indicateurs sont des informations choisies par les partenaires sociaux dont les entreprises devront observer périodiquement les évolutions.

Ils feront l'objet d'un suivi dans les entreprises et permettront ainsi la mise en place d'actions concrètes visant à éliminer ou tout du moins à réduire les facteurs de risques.

Cette liste constitue les indicateurs de base incontournables et peut être complétée en fonction des métiers de l'entreprise (tels que incidents de production, non-qualité...).

Ces indicateurs peuvent être liés :

Au fonctionnement de l'entreprise :

- horaires atypiques (3 × 8, 4 × 8) ;
- nombre d'heures supplémentaires ;
- nombre de jours de congés non pris (congés payés, jours RTT, jours de modulation) ;
- taux de réalisation des entretiens annuels et leur exploitation lorsqu'elle existe ;
- taux d'accès à la formation en entreprise ;
- taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation ;
- mouvements du personnel et origine de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement avec son motif, rupture conventionnelle) ;
- nombre de sanctions disciplinaires.

Aux relations sociales :

- données sur les conflits sociaux identifiés (mouvements de grèves) ;
- données sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (nombre d'établissements, de réunions).

A la santé et la sécurité des travailleurs :

- accidents de travail :
 - taux d'accident avec ou sans arrêt ;
 - taux de fréquence ;
 - taux de gravité ;
 - catégories de populations concernées ;
- maladies professionnelles :
 - nombre et type ;
 - risque au niveau de la santé inscrit dans le document unique ;
- absentéisme :
 - taux global ;
 - taux par service ;
 - durée des absences ;
- actes de violence, incivilités (agressions verbales, agressions physiques).

Article 5

Acteurs de la prévention et de l'évaluation des risques psychosociaux

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise.

1. Acteurs internes à l'entreprise

1.1. Direction de l'entreprise

L'implication de la direction générale au plus haut niveau est indispensable, elle est une condition incontournable pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé – physique et mentale – dans sa culture de travail.

1.2. Manager

Le manager représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté.

A ce titre, il doit disposer de marges d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de l'équipe. Le manager joue un rôle essentiel dans l'information. Son rôle d'écoute est fondamental. Il joue également un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation de son équipe.

1.3. Instances représentatives du personnel et organisations syndicales

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte. Elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés.

CHSCT

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions.

Dès lors, les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité.

Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail. Par ailleurs, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène-sécurité, il est destinataire du rapport annuel du CHSCT et du programme de prévention des risques professionnels pour l'année à venir.

Organisations syndicales

Les organisations syndicales, par l'intermédiaire de leurs délégués, sont parties prenantes dans la mise en place et le suivi de l'accord relatif à la prévention des RPS au sein de l'entreprise.

1.4. Salariés

Les parties tiennent à rappeler le principe selon lequel tout salarié se doit de veiller à sa santé physique et psychique, à sa propre sécurité et à celle de ses collègues. Dès lors, les salariés dans leur ensemble ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles et collectives : remontées d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

2. Intervenants extérieurs

2.1. Médecin du travail

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en matière de santé au travail, représente un acteur essentiel, de par sa connaissance du milieu du travail, d'une part, et des salariés, d'autre part.

2.2. Autres intervenants extérieurs

Par ailleurs, les acteurs internes pourront se faire accompagner dans leur réflexion par des intervenants extérieurs, tels que l'inspection du travail, le réseau ANACT/ARACT, les préventeurs MSA, ou tout autre expert, selon les problématiques rencontrées.

Article 6

Moyens

Les acteurs cités ci-dessus seront sollicités dans la mise en place d'un groupe de travail dans les entreprises.

1. Rôle du groupe de travail

Le groupe de travail participe à l'établissement du diagnostic puis, le cas échéant, établit, valide et assure le suivi d'un plan d'action. A cette fin, il peut être fait utilisation de la fiche de bilan des risques psychosociaux annexée à l'accord.

2. Composition du groupe de travail

Le groupe de travail est paritaire.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 membres du CHSCT ou, à défaut, de 2 délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 salariés et du médecin du travail.

3. Crédit d'heures de délégation

Dans le cadre de ce groupe de travail, les représentants du personnel pourront bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation à hauteur de 5 heures par trimestre s'ajoutant au crédit légal, adapté à la mission qui leur est confiée.

Article 7

Actions

1. Diagnostic

Afin de mettre en place des mesures répondant aux problématiques spécifiques de l'entreprise, il est recommandé d'établir un diagnostic. Celui-ci sera construit par le groupe de travail à partir de l'analyse des indicateurs mentionnés au présent accord et pourra être enrichi par le biais d'un questionnaire, recensant notamment :

- les données sur les troubles exprimés par les salariés (stress, inquiétude, mal-être, souffrance, épuisement professionnel) ;
- les données sur les conditions de réalisation du travail (organisation de travail...) ;
- les données sur les relations de travail (tension, conflit, isolement, manque de soutien de la hiérarchie, méthodes de management) ;
- les données sur les perspectives et la perception du travail (sentiment de changements permanents, perte de considération).

Le diagnostic qui sera construit à partir des données quantitatives devra être associé à des données qualitatives issues notamment des entretiens individuels et des réunions d'équipe, des observations de terrain effectuées par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel, ou des données émises par les services ressources humaines.

2. Actions

Certaines actions peuvent être engagées sans l'établissement du diagnostic et être anticipées.

2.1. Actions immédiates

Sans attendre les résultats du diagnostic, il est d'ores et déjà convenu de mettre en place les actions suivantes.

Actions de formation

Les membres du groupe de travail recevront une formation spécifique leur permettant d'appréhender et de déceler au mieux des situations à risque. Cette formation doit être inscrite au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail.

Alerte

Tout salarié ou groupe de salariés qui s'estime dans une situation de risque pour sa santé psychique peut, à tout moment, saisir la direction de l'entreprise, le médecin du travail, le manager ou le service RH, un membre du CHSCT ou, à défaut, le délégué du personnel.

Accompagnement individuel

Lors de la détection de situations à risques, le salarié sera invité à un entretien avec le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines. Le salarié pourra, à sa demande, se faire accompagner par un membre du CHSCT ou, à défaut, un délégué du personnel.

Le médecin du travail évaluera l'état de santé du salarié et déterminera les mesures d'accompagnement à prévoir afin d'améliorer sa situation.

L'entretien avec la personne en charge des ressources humaines et/ou le médecin du travail aura pour objectif de dresser un bilan de la situation du salarié au sein de l'entreprise (exemple : conditions de travail, relations de travail, rapport avec la clientèle).

Suite à ces entretiens, et dans le respect de l'obligation de confidentialité, le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines, et le cas échéant le membre du CHSCT ou à défaut le délégué du personnel, proposeront en concertation avec le salarié un plan d'actions dans le but de remédier à la situation.

2.2. Actions à moyen terme

Les actions mises en œuvre pourront porter sur les axes suivants :

- intégration des questions de santé au travail dans toutes les démarches-projets visant à modifier de façon significative, la répartition de tâches, l'organisation du travail ou l'aménagement des locaux ;
- prise en compte de la situation personnelle des salariés (mesure visant à assurer l'équilibre entre le travail et la vie privée, à favoriser l'écoute des salariés et la gestion de leur stress) ;
- amélioration de l'organisation et de l'environnement de travail (adaptation des postes de travail après une étude ergonomique, de la charge de travail) ;
- formation de l'encadrement au métier de manager : le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- sensibilisation des salariés aux problématiques liées aux risques psychosociaux, voire la formation des catégories de personnels particulièrement exposés à des situations de stress (exemple : salariés en contact avec le public ou amenés à gérer des situations difficiles) ;
- formation des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux et du stress. Ces formations sont inscrites au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- document unique d'évaluation des risques : les travaux du groupe de travail pourront donner lieu à un complément lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques accompagnée d'un plan de prévention annuel.

Article 8

Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sur le stress au travail et les risques psychosociaux sera assuré par la commission mixte nationale, dans un délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

A cette fin, les entreprises transmettront leur accord ou plan d'action auprès du secrétariat de la commission mixte nationale, y compris les entreprises ayant déjà signé un accord ou établi un plan d'action antérieurement à la signature du présent accord.

Lors de la réunion de suivi de l'application de l'accord, un bilan sera présenté sous forme d'un tableau de suivi comportant les éléments suivants :

- nombre d'accords signés ou de plans d'actions mis en place ;
- qualité des signataires (DS ou représentant du personnel) ;
- taille des entreprises concernées ;
- actions mises en place.

A l'issue de la réunion de suivi, les partenaires sociaux décideront de l'avenir du présent accord.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier et être accompagnée d'un projet.

Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 11

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- COOP de France métiers du grain ;
- COOP de France nutrition animale.

Syndicats de salariés :

- FGA CFDT ;
- FGTA FO ;
- CFTC-Agri ;
- SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE

FICHE DE BILAN SUR LE SUIVI DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Bilan accord ou plan d'action sur le suivi des risques psychosociaux

Entreprise :

Groupe :

Effectif :

ACCORD <input type="checkbox"/>		PLAN D'ACTION <input type="checkbox"/>	
Indicateurs retenus	Oui	Non	Diagnostic
Fonctionnement de l'entreprise : – horaires atypiques (si oui préciser le nombre) – nombre d'heures supplémentaires – taux de jours de congés non pris (CP, JRTT, jours modulation) – taux de réalisation des entretiens annuels – taux d'accès à la formation – taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation	Oui	Non	Données salariés : Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant
Mouvement de personnel : – démissions – licenciement – nombre de ruptures conventionnelles du contrat de travail – nombre de sanctions disciplinaires			Données conditions de travail : Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant
			Oui
			Non

ACCORD <input type="checkbox"/>		PLAN D'ACTION <input type="checkbox"/>	
Indicateurs retenus		Diagnostic	
Relations sociales : – nombre de mouvements de grève – données sur fonctionnement des IRP (Nombre de réunions)		Données relations de travail : Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant	
	Santé et sécurité : – accidents de travail – taux d'accidents (avec arrêt de travail) – taux de fréquence – taux de gravité – catégories de population concernées	Données sur les perspectives et la perception du travail : Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant	
Maladies professionnelles : – nombre – type (si oui, préciser la maladie professionnelle) – risque santé inscrit dans le document unique			
Absentéisme : – taux global – taux par service – durée des absences			
Actes de violence, incivilités : – agressions verbales – agressions physiques			

ACTIONS IMMÉDIATES		ACTIONS À MOYEN TERME		Oui	Non
Actions de formation : – appréhender et déceler des situations à risque Accompagnement individuel			Actions mises en œuvre : – prise en compte de la situation – assurer l'équilibre travail/vie privée – favoriser l'écoute des salariés – favoriser la gestion de leur stress – améliorer l'organisation du travail – améliorer l'environnement du travail – formation de l'encadrement au management – sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux – former les salariés les plus exposés aux situations de stress – former des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux		
	Alerte		Liste des actions mises en œuvre		

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120280-000712

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
