

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/30 DU 18 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 30.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/30

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Activité partielle de longue durée (APLD) : accord du 6 février 2012 relatif au financement de l'APLD	4
Blanchisserie, laverie, location de linge (ouvriers, ETAM, cadres) : accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2012	5
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 20 janvier 2012 du SNE CFE-CGC à l'accord du 24 novembre 2005 et à son avenant.....	8
Caisse d'épargne : accord du 31 mai 2012 relatif aux conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les organisations syndicales.....	9
Caisse d'épargne : accord du 5 juin 2012 relatif aux conditions de travail	14
Carrières et matériaux (industries [Centre, ouvriers, ETAM]) : accord du 23 mai 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	17
Chômage partiel : accord du 13 janvier 2012.....	20
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	22
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 6 juin 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2012.....	30
Crédit mutuel : accord du 19 juin 2012 relatif au droit syndical et au dialogue social	32
Enseignement privé (administratifs, documentalistes) : accord du 20 janvier 2012 relatif à la négociation d'un accord de substitution	42
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance ..	47
Enseignement supérieur privé (FESIC) : accord du 25 mai 2012 relatif à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences	48
Enseignement privé technique (personnel enseignant et formateur) : avenant du 9 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention.....	55
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 8 juin 2012 relatif à la désignation de l'OPCA	74
Mannequins (agences) : accord du 1 ^{er} juin 2012 relatif à la santé au travail.....	76
Métallurgie (Indre) : accord du 14 mai 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} mai et 1 ^{er} novembre 2012.....	83

Métallurgie (Indre) : accord du 14 mai 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1^{er} janvier 2012	84
Missions locales et PAIO : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-21 du 16 juin 2012	86
Notariat : accord du 21 juin 2012 relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel.....	88
Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 32 du 9 mai 2012 relatif à la prime de panier de nuit	92
Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 33 du 9 mai 2012 modifiant certains articles de la convention	93
Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif à la prime de panier de nuit	95
Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 32 du 9 mai 2012 modifiant certains articles de la convention.....	96
Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres	98
Papiers-cartons (production et transformation) : avenant n° 3 du 9 mai 2012 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte	101
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 4 du 9 mai 2012 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	103
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 6 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	106
Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 37 du 9 mai 2012 modifiant certains articles de la convention.....	109
Plasturgie : accord du 23 mai 2012 relatif à la formation professionnelle.....	111
Spectacle vivant (secteur privé [techniciens]) : accord « Salaires » du 15 mai 2012.....	135
Spectacle vivant (secteur privé [cadres de direction]) : avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres de direction.....	139
Spectacles vivants (théâtres privés [artistes-interprètes et artistes-musiciens]) : accord du 15 mai 2012 relatif aux salaires minima et aux dispositions particulières.....	143
Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise) : avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications.....	161
Universités et instituts catholiques : procès-verbal de désaccord du 11 mai 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire de l'année 2011	163

Accord national interprofessionnel
ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE
(APLD)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DE L'APLD
NOR : ASET1250723M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En contrepartie de l'augmentation de 1 € du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel versée par l'Etat, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à l'Unédic de conclure un avenant à la convention du 4 décembre 2009 conclue avec l'Etat relative au financement de l'APLD en la modifiant sur les bases ci-après :

1. Fixation à 2,90 € du montant de la participation de l'Unédic au financement de l'APLD dès la première heure. A cet effet, mobilisation par l'Unédic d'une enveloppe supplémentaire de 80 millions d'euros pour 2012 s'ajoutant au solde de l'enveloppe prévue dans la précédente convention Etat-Unédic du 4 décembre 2009.

2. Expérimentation jusqu'au 30 septembre 2012 de la possibilité de conclure des conventions APLD d'une durée minimum de 2 mois. Au vu du bilan de cette expérimentation, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner.

3. Sans préjudice des articles 3 et 5 de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, à l'occasion de la consultation des IRP sur la conclusion d'une convention d'APLD, consultation sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant la période de chômage partiel.

4. Mise en place d'un dispositif d'évaluation de l'ensemble du dispositif en vue d'en faire un bilan à la fin 2012.

Fait à Paris, le 6 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 22 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2012

NOR : ASET1251016M
IDCC : 2002

Entre :

Le GEIST ;

La FFPB,

D'une part, et

La FS CFDT, pôle Hacuitex ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} juin 2012.

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
2.2	1 425,84
2.3	1 447,00
3.1	1 452,52
3.2	1 478,50
4.1	1 528,97

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
A1	1 398,37
A2	1 398,37
A3	1 411,99
B1	1 426,45
B2	1 439,29
B3	1 452,94
C1	1 466,59

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
5.1	1 569,00
5.2	1 656,00
6.1	1 757,80

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
C2	1 489,79
C3	1 510,57
D1	1 683,33
D2	1 733,34

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseur, pressings et laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 151,67 heures)
7.1	2 081,00
8.1	2 750,00
9.1	3 055,00

Article 2

Egalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Les partenaires sociaux conviennent d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.

A cette occasion, et afin de respecter le principe de l'égalité salariale, les partenaires sociaux réfléchiront, si nécessaire, aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans ce domaine.

Article 3

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} juin 2012 et sera applicable au nouveau système de classifications issu des accords de branche du 9 septembre 2010.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 22 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 JANVIER 2012
DU SNE CFE-CGC À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
ET À SON AVENANT N° 1

NOR : ASET1250998M

SNE CFE-CGC
Branche Caisse d'épargne
24, rue Dareau, 75014 Paris

Toulouse, le 20 janvier 2012.

Madame, Monsieur,

Un accord collectif national relatif aux frais de soins de santé a été signé le 24 novembre 2005 au niveau de la branche Caisses d'épargne. Ce texte a fait l'objet d'un avenant du 23 novembre 2007. Un second avenant vient d'être signé le 25 octobre 2011. Le syndicat national de l'encadrement, affilié à la CFE-CGC, souhaite adhérer à cet avenant.

Non signataire de l'accord initial et de son avenant n° 1, nous avons, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, notifié au préalable notre adhésion aux signataires de l'accord initial. Procédant aux formalités de dépôt requises par ce même article, nous vous prions de trouver ci-après copies de ces notifications avec en corolaire les attestations des signataires. Ces mêmes formalités ont également fait l'objet d'une déclaration sur support informatique.

Vous voudrez bien, s'il vous plaît, nous délivrer récépissé du présent dépôt et vous remercions par avance de bien vouloir adresser votre correspondance à l'adresse suivante :

Caisse d'épargne de Midi-Pyrénées, SNE CFE-CGC, BP 22306, 10, avenue Maxwell, 31023 Toulouse Cedex 1.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président national du SNE CFE-CGC.

Accord professionnel
CAISSE D'ÉPARGNE
(Intranet et messagerie)

ACCORD DU 31 MAI 2012
RELATIF AUX CONDITIONS D'ACCÈS ET D'UTILISATION DE L'INTRANET
ET DE LA MESSAGERIE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
NOR : ASET1251007M

Depuis 2005, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche bénéficient par voie d'accords collectifs successifs d'un accès au portail intranet dans le prolongement des moyens mis à leur disposition par l'accord droit syndical national du 30 septembre 2003.

Ce dispositif a été conçu dans une perspective d'enrichissement du dialogue social et de développement de l'information des salariés qui disposent par ce biais d'un accès direct à l'information syndicale de leur choix.

Le présent accord ne se substitue pas aux dispositifs légaux, conventionnels ou usages régissant dans les entreprises de la branche la diffusion de l'information syndicale auprès des salariés.

L'évolution constante des nouvelles technologies de l'information et de la communication et le développement de l'usage d'internet exigent de mettre en cohérence périodiquement, dans le respect des dispositifs internes de sécurité, les normes conventionnelles applicables.

Cette mise en cohérence technique n'a aucun impact sur les objectifs initialement définis en 2004 puis confirmés en 2007 et 2010.

En conséquence, et considération prise des évolutions technologiques constatées, les parties conviennent que, pour une durée expérimentale de 2 ans, le site internet de chaque organisation syndicale représentative soit accessible via le portail intranet.

Au titre de cette expérimentation et pour l'intégralité de la durée convenue de 2 ans, sont bénéficiaires du présent dispositif les organisations syndicales représentatives au moment de la signature du présent accord (ci-après OSR).

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord prévoit les conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation de sites d'affichage électronique sur le portail intranet au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Ces conditions ont été définies sur la base de principes communs fixés en commission paritaire nationale tenant compte des contraintes techniques applicables au portail intranet et des règles encadrant l'utilisation de l'outil informatique.

Le présent accord organise également les conditions d'utilisation de la messagerie électronique par chaque OSR.

Article 2

Conditions d'accès

Chaque OSR peut demander l'ouverture d'un accès à son site syndical sur le portail et le bénéfice de la messagerie associée.

Il est autorisé un seul accès au site de chaque OSR.

Pour les OSR éventuellement non signataires de l'accord, la demande d'ouverture d'un accès à son site emporte adhésion aux conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation visant le site et la messagerie.

La demande d'ouverture d'un accès est formulée par écrit auprès de BPCE. Elle précise le nom du directeur de la publication et d'une seconde personne, responsable de l'OSR, ayant en charge la publication, chargées de contrôler et de valider l'information avant sa mise en ligne.

Article 3

Principes communs et application

Les principes communs régissant l'installation et la gestion des accès aux sites syndicaux sur le portail intranet sont les suivants :

- assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information ;
- éviter le risque de confusion sur l'origine de cette information ;
- assurer la sécurité et la performance de l'outil ;
- respecter les libertés fondamentales.

Ces principes sont applicables à la mise à disposition d'une adresse électronique pour chaque OSR.

3.1. Assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information

Chaque lien vers le site syndical est publié sur le portail intranet sous la forme d'une « rubrique nationale ».

A la date du présent accord, le chemin d'accès est le suivant :

ONGLET	FAMILLE	RUBRIQUE
Mon Espace CE	Organisations syndicales	Intitulé de chaque OSR par ordre alphabétique

En cliquant sur l'intitulé de l'OSR, le salarié a accès au site internet de l'OSR de son choix.

3.2. Eviter le risque de confusion sur l'origine de cette information

Les OSR sont clairement identifiées par leur sigle syndical.

L'information du salarié sur les nouvelles publications syndicales n'est possible qu'une fois le salarié connecté sur le site syndical.

Le logo Caisse d'épargne ne peut être utilisé ou modifié sauf accord préalable de BPCE conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle notamment sur la protection de la marque.

3.3. Assurer la sécurité et la performance de l'outil

Le support informatique constitue un outil de travail pour l'ensemble de ses utilisateurs ; sa fiabilité et sa sécurité doivent être garanties.

En ce sens, les OSR s'engagent à respecter les contraintes techniques, règles de sécurité et de procédure définies pour la gestion du site syndical et pour l'utilisation de la messagerie. Il en est de même pour celles visant l'entretien du poste informatique.

Les règles techniques fixées par BPCE pour l'entretien et la sécurité des systèmes d'information de ses salariés doivent être respectées. Elles sont portées à la connaissance des OSR par BPCE, ainsi que leurs éventuelles modifications.

La taille maximum des fichiers joints à un message individuel doit être inférieure ou égale à 4 MEG. Aucun fichier ne peut être joint à un message envoyé à la liste de diffusion mentionnée à l'article 4 du présent accord ; seul un lien vers une page ou un document du site de l'OSR peut être inséré au message envoyé à la liste de diffusion.

Hormis le cas prévu à l'article 4 du présent accord, le site et la messagerie ne peuvent être utilisés pour envoyer des messages collectifs à l'adresse électronique des salariés, ni servir de support à un forum de discussion ou de « chat », afin de ne pas interférer avec l'activité professionnelle des salariés.

Ne sont également pas autorisées les pratiques de messagerie suivantes :

- transmission/téléchargement de vidéo, d'images animées, de bande son ;
- spam (diffusion d'un document en grand nombre) ;
- applets java, active X, moteurs de recherche ou cookies (programmes informatiques associés au message) ;
- principe de la chaîne (diffusion collective démultipliée par le biais du receveur d'information).

Les OSR sont informées que :

- en fonction de la politique de filtrage internet de l'entreprise, les contenus publiés dans les sites internet font l'objet d'un filtrage susceptible d'aboutir à l'interdiction d'accès depuis le SI de l'entreprise (vidéos, musiques, jeux...) ;
- et, de même, les politiques de filtrages de contenu web en place dans les entreprises peuvent bloquer l'accès à des contenus non souhaités (vidéos, musiques, jeux...) d'un site internet externe auquel le site internet renvoie.

Ces deux situations sont susceptibles de s'appliquer aux sites des OSR visés par le présent texte.

3.4. Respecter les libertés fondamentales

Le site est un espace d'expression pour l'OSR. Il constitue exclusivement un lieu de consultation d'informations syndicales pour les salariés. La mise en place à l'intérieur du site syndical d'espaces réservés à un nombre limité d'utilisateurs est interdite, une telle restriction d'accès serait contraire à l'objectif de libre accès des salariés à l'information syndicale visé par le présent accord, hors espace réservé aux adhérents/élus.

Chaque OSR fixe librement le contenu des pages web de son site sous réserve que les informations qu'elle diffuse aux salariés aient un caractère exclusivement syndical en application de l'article L. 2142-5 du code du travail. Ces informations ne doivent comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire. Les parties signataires s'engagent à ce que les informations interviennent dans le respect de la réglementation sur la presse et de la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit l'image.

Le contenu des informations est placé sous l'entière responsabilité de l'OSR émettrice.

Article 4

Dispositions complémentaires applicables à la messagerie

L'adresse électronique constitue l'adresse de l'OSR pour tout ce qui concerne les échanges avec BPCE. Elle peut être utilisée par l'OSR pour communiquer avec ses sections locales.

Tout salarié peut souhaiter interroger l'OSR de son choix. Il peut accéder à la messagerie de cette OSR à partir du site syndical. La réponse donnée par l'OSR ne peut être qu'individuelle.

Tout salarié peut souhaiter être inscrit sur la liste de diffusion de l'OSR de son choix afin d'être informé sur sa messagerie professionnelle de l'intégration d'une nouvelle information syndicale.

Sa volonté de demander cette inscription doit être claire et non équivoque. En ce sens, le salarié souscrit à son initiative et par écrit auprès de l'OSR une inscription sur la liste des destinataires de cette OSR. Le salarié peut indiquer par écrit à tout moment à l'OSR qu'il souhaite supprimer son inscription. Sa demande prend effet dans un délai maximum de 72 heures.

Le message d'information envoyé par l'OSR dans les conditions fixées par le présent accord aux salariés qui ont souscrit une inscription identifie clairement l'OSR émettrice de l'information.

Les postes de travail seront configurés par BPCE afin que les OSR puissent utiliser une boîte aux lettres électronique d'un fournisseur de leur choix en http via internet.

Article 5

Moyens matériels

Dans le cadre du présent accord, BPCE met à disposition, dans le local syndical national de chaque OSR, tel que prévu par l'accord collectif national du 30 septembre 2003, le matériel informatique et les logiciels nécessaires à la publication de l'information. Ils demeurent la propriété de BPCE, qui en assure l'entretien courant, mais sont placés sous la responsabilité de l'OSR.

Ce matériel et les logiciels sont identiques pour chaque OSR. Les logiciels installés sur le poste sont, à la date de conclusion du présent accord :

- Windows XP ;
- Office 2010 ;
- Adobe Acrobat reader ;
- 7zip ;
- PDF Creator ;
- Flash player.

Les logiciels mis à disposition seront mis à jour en fonction des évolutions techniques des postes de travail validées par la DSI BPCE.

Le matériel et les logiciels ne peuvent être déplacés hors du lieu du local syndical national.

Toute détérioration ou disparition de matériel imputable à l'OSR fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de l'OSR.

Les matériels sont raccordés au SI BPCE et bénéficient des mêmes services :

- un support accessible par téléphone ou par mail ;
- un accès au copieur multifonctions pour copie, fax, scan to mail et impression sécurisée par badge ;
- un accès à un répertoire réseau personnel ;
- un accès à un répertoire réseau partagé.

L'ajout d'autre matériel ou logiciel devra être préalablement validé par écrit par BPCE. Dans cette hypothèse, cet ajout de matériel ou de logiciel s'effectue alors sous la responsabilité de l'OSR (acquisition, maintenance...). Leur installation devra être réalisée par le support informatique BPCE.

Article 6

Indisponibilités du site

6.1. Pour des raisons techniques

La garantie de fonctionnement des liens vers les sites sur l'intranet peut conduire à des mesures immédiates provisoires de sauvegarde qui s'appliquent à tous les sites et donc aussi aux sites des OSR.

En conséquence, la survenance de problèmes techniques impose par mesure de sécurité l'indisponibilité du lien vers le site de l'OSR afin de permettre la résolution du problème et d'assurer la

sauvegarde des données. Cette indisponibilité est temporaire et vise exclusivement au rétablissement du bon fonctionnement du support informatique. Un message informant l'OSR de l'indisponibilité du lien vers son site pour raison technique est envoyé dans les plus brefs délais à l'adresse électronique mentionnée à l'article 4. Le lien vers le site de l'OSR est rouvert dès que les conditions de son fonctionnement le permettent.

6.2. Manquements aux obligations

Dans l'hypothèse où l'utilisation de la rubrique ou de la messagerie se révèle non conforme aux règles du présent accord, il est procédé à la fermeture temporaire de l'accès au site pour une durée de 1 mois. En cas de récurrence, il est procédé à la fermeture définitive de l'accès au site. En conséquence de cette fermeture, l'OSR ne bénéficie plus des conditions d'utilisation de la messagerie posées par le présent accord et, notamment, de la possibilité d'utiliser la messagerie professionnelle des salariés comme vecteur d'informations syndicales que ce soit à titre individuel ou par l'usage de la liste de diffusion (telle que prévue à l'article 4).

Article 7

Durée de l'accord et mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} juin 2012. Le présent dispositif cesse de produire effet le 31 mai 2014.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

La présente expérimentation donnera lieu à un bilan entre les signataires de l'accord au cours du trimestre précédant son échéance.

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 8

Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

SNP FO ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA.

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE
(Conditions de travail)**

ACCORD DU 5 JUIN 2012
RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
NOR : ASET1251009M

Dans un contexte sociétal et économique général de transformation des organisations, l'activité bancaire a été, pour sa part, marquée ces dernières années par l'augmentation des exigences réglementaires et le renforcement de la maîtrise des risques. Ce phénomène s'est accompagné de la standardisation croissante des processus renforcée par la prégnance des systèmes d'information. Ces changements ont également concerné les dispositifs de pilotage des activités. Ces évolutions ont eu des conséquences cumulatives sur l'organisation du travail tant pour les salariés que pour le management.

Dans ce contexte, les parties signataires s'entendent sur l'importance à agir en vue de l'amélioration continue des conditions de travail au sein des entreprises de la branche Caisse d'épargne pour contribuer à l'équilibre entre le bien-être et la santé au travail des salariés, la satisfaction des clients et la performance durable des entreprises.

Elles ont décidé d'ouvrir une négociation sur l'amélioration des conditions de travail en abordant successivement les thématiques listées au paragraphe 1.2 du présent accord. Ces thématiques peuvent être en interdépendance, ce qui peut induire qu'elles soient traitées, sous différents aspects, dans plusieurs accords. De même, ces thématiques peuvent être en lien avec les politiques RH telles que la rémunération, les gestions prévisionnelles des emplois et des compétences, qui sont abordées de manières spécifiques. Les parties signataires s'assurent que la segmentation par thématiques n'exclut pas des sujets qui mériteraient d'être traités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Les parties signataires expriment leur volonté que les travaux et les textes auxquels ils aboutiront soient régis par les principes structurants suivants :

- protéger la santé physique et mentale des salariés. La santé selon l'OMS se définissant comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et (qui) ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » ;
- placer le travail (donc le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle) et les collectifs de travail au cœur de la performance globale de l'entreprise ;
- optimiser la qualité de service aux clients.

Pour ce faire, les parties signataires souhaitent, pour chaque thématique, s'appuyer sur une réflexion préalable approfondie. Elles confient ces travaux préparatoires à la négociation en commission paritaire nationale (CPN) à un groupe de travail nommé : atelier sur les conditions de travail. Cet atelier s'inscrit dans la poursuite des travaux conduits en 2012 sur l'« évaluation de la charge de travail » par le groupe de travail paritaire, constitué par la CPN du 25 octobre 2011.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche globale des négociations des conditions de travail au sein de la branche Caisse d'épargne telle que précisée ci-dessus, dont il constitue la première étape.

1. Atelier sur les conditions de travail

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de mettre en place un atelier sur les conditions de travail (nommé, ci-après l'atelier) qui impulse une dynamique de réflexion, dans un cadre partagé, d'amélioration des conditions d'exercice des activités des salariés des entreprises de la branche Caisse d'épargne. En effet, le partage des pratiques et des contributions concourt à la réflexion en matière de conditions de travail au sein des entreprises de la branche Caisse d'épargne.

1.1. Rôles et missions de l'atelier

L'atelier constitue ce cadre privilégié pour mener les réflexions relatives aux conditions de travail.

Le résultat de ses travaux, formalisés sous forme de « documents blancs » sont à destination exclusive de la CPN qui décide de la suite à leur donner.

Les productions de l'atelier pourront prendre la forme :

- d'études et synthèses à caractère prospectif et/ou opérationnel ;
- de retours d'expérience formalisés (points positifs et d'amélioration, facteurs clés de succès, points de vigilance, bonnes pratiques identifiées...) ;
- de méthodologies types et modèles d'outils permettant leur application.

Ces missions sont réalisées en interaction et en partenariat avec les entreprises de la branche. L'atelier, sur propositions des participants, contactera des entreprises de la branche afin de mettre en place un partenariat qui :

- s'appuiera sur les bonnes pratiques des entreprises et leur analyse sur le terrain ;
- intégrera un retour d'expériences de la mise en œuvre par les entreprises des méthodologies qu'il aura proposées.

1.2. Programme de l'atelier

Les thématiques successivement traitées par l'atelier porteront sur :

1. Organisation du travail.
2. Management du travail.
3. Relations dans le travail.
4. Changement et évolution du travail.
5. Conciliation vie personnelle et vie au travail.

L'atelier définit le nombre de séances qu'il souhaite *a priori* consacrer à chacune des thématiques et au sein d'une thématique les sujets qu'il souhaite plus particulièrement approfondir. Afin de préserver une dynamique aux travaux, l'atelier dispose de 18 mois maximum pour mener à bien les différentes réflexions qu'il prend en charge. Les parties conviennent du rythme minimal des échanges en CPN au cours de cette période de 18 mois. Ainsi, une de ses réunions programmées sur deux est l'occasion de présentations ou de négociations d'un projet d'accord sur la thématique traitée en atelier.

1.3. Composition de l'atelier

L'atelier, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, rassemble :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants qualifiés de la DRH groupe ;
- éventuellement, des personnes qualifiées, invitées par l'atelier, selon les sujets traités, afin d'apporter leur éclairage et de coopérer aux travaux de l'atelier : représentants de services de santé du

travail, sociologues, psychologues, ergonomes, préventeurs, témoins d'entreprises de la branche ou externes à la branche...

Les travaux de l'atelier nécessitent de la part de tous ses participants une contribution active et une présence régulière afin d'élaborer et de diffuser des propositions porteuses sur les conditions de travail. La permanence des participants pour la durée d'une thématique constitue un gage de bon fonctionnement de l'atelier.

2. Dispositions finales

2.1. Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois à compter du 5 juin 2012. Le présent dispositif cesse de produire effet le 4 décembre 2013. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

2.2. Révision

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

2.3. Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

SNP FO ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 23 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(CENTRE)

NOR : ASET1251027M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Centre,

D'une part, et

Le SICMA CFE-CGC ;

Le SFRC FO ;

L'UR Centre CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Centre, constituée par les 6 départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 411
	2	1 432
II	1	1 439
	2	1 461
	3	1 505
III	1	1 512
	2	1 534
	3	1 581
IV	1	1 589
	2	1 615
	3	1 673
V	1	1 678
	2	1 730
	3	1 850
VI	1	1 882
	2	1 955
	3	2 112
VII	1	2 154
	2	2 285
	3	2 489

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Ormes, le 23 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

CHÔMAGE PARTIEL

ACCORD DU 13 JANVIER 2012

RELATIF AU CHÔMAGE PARTIEL

NOR : ASET1251004M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent accord conviennent des mesures d'urgence ci-après, sans préjudice de la poursuite de leur discussion en vue d'une réforme visant à une simplification, si possible sous forme d'unification, des différents éléments constitutifs du dispositif de chômage partiel afin de le rendre plus accessible aux entreprises en difficultés et à en préciser le champ.

Article 1^{er}

L'indemnité horaire visée à l'article 4 de l'accord du 21 février 1968 est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 2

Pour l'acquisition des droits à congés payés, à compter de la période de référence en cours à la date de signature du présent accord, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Article 3

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition.

Article 4

Sans préjudice du rôle des institutions représentatives du personnel, les signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics, dans le prolongement de leurs premiers échanges avec l'administration :

- de permettre, dans le cadre d'une convention d'APLD, de réaliser pendant les heures de réduction d'activité, des actions de formation (remise à niveau, adaptation, formation qualifiante, certifiante ou diplômante, développement des compétences et qualification transférable) ou de bilan de compétences ou de VAE, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

Dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD sera portée à 100 % de son salaire net ;

- de réduire à 10 jours le délai d'instruction des demandes d'allocation de chômage partiel adressées à l'administration ;
- d'élargir les possibilités de mise au chômage partiel, sans demande préalable à l'administration, en cas de dégradation forte et subite de l'activité de l'entreprise ;
- de raccourcir les délais de versement par l'Etat à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel de sorte que celle-ci n'ait plus à lui en faire l'avance ;
- de maintenir à 1 000 heures le contingent annuel d'heures de chômage partiel.

Fait à Paris, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 6 JUIN 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251024M

IDCC : 1408

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 83635 du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu le décret du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1^{er} de la loi du 9 mai 2001 ;

Vu le décret du 8 novembre 2001 instituant un contrat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, dite « loi Borloo » ;

Vu le décret du 10 août 2006 portant application de l'article 15.1 de la loi du 23 mars 2006 ;

Vu le décret du 19 octobre 2006 relatif aux indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des femmes dans l'entreprise ;

Vu le décret du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

La profession constate un déséquilibre structurel sur la place des femmes et des hommes selon les métiers. Ainsi, elle relève que certains emplois sont fortement masculinisés, et particulièrement le métier de chauffeur-livreur, presque exclusivement exercé par des hommes.

Cette pratique sociale amène nos entreprises à constater un déséquilibre mécanique en termes de mixité.

Consciente de cette situation, la branche souhaite favoriser la progression de la représentation professionnelle féminine, dont elle reconnaît l'importance et la nécessité.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de PME/TPE.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail ; ils reconnaissent que la mixité est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. La profession souhaite œuvrer pour promouvoir l'égalité et la perpétuer dans les faits.

Le présent accord définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche. Il témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En effet, le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales, de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et proposeront des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité. Ils reconnaissent la nécessité tant économique que sociale de favoriser le développement d'une réelle mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, engagera une réflexion permettant de définir les actions nécessaires pour faciliter l'égalité professionnelle. Elle veillera particulièrement à garantir des niveaux de salaires équivalents entre les femmes et les hommes, et à favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Le présent accord précise, en premier lieu, les grands principes retenus au niveau de la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Il définit ensuite les orientations à prendre en compte sur la base d'un rapport (rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) ; en effet, les parties signataires conviennent de sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise sur les thèmes suivants.

CHAPITRE I^{er}

RECRUTEMENT. – EMBAUCHE

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les éventuels écarts.

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats, et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou la situation de famille.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi.

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme ni ses charges de famille pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille.

Si un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à se fixer et les mesures à prendre pour améliorer la situation.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, notamment en termes de carrière et de rémunération.

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Elles s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination et de remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

La salariée, ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur, bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'organiser ensemble les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ainsi que la date prévisionnelle de l'entretien qui déterminera les conditions de retour au travail de la salariée, notamment en termes de formation professionnelle.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de l'entreprise, de la direction et du service au salarié, qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus devront bénéficier d'un entretien avec un représentant de l'entreprise, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

CHAPITRE III

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises porteront une attention particulière au maintien et au développement des compétences par la formation, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Par ailleurs, la formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités ; or, l'accès à la formation est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes mais reflète parfois des écarts entre les deux.

Ainsi, les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Il est précisé que l'accord de branche du 17 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie comporte des dispositions particulières de nature à favoriser l'accès à la formation de certains publics, notamment dans ses articles 3.1 et 3.2 du titre III.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Dans les formations managériales, les entreprises veilleront à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

CHAPITRE IV

PARCOURS PROFESSIONNEL. – PROMOTION. – ÉVOLUTION

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. A ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Indépendamment du temps de travail, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

CHAPITRE V

EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée permet de renforcer la satisfaction et l'épanouissement des salariés ainsi que la promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

Les entreprises s'efforceront de :

- développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- permettre, sur la base du volontariat, l'accès au temps partiel choisi, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les entreprises adapteront la charge de travail au temps de travail.

Les entreprises de la branche informeront leurs personnels que les dispositions relatives au temps partiel choisi sont ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises faciliteront le passage de temps complet au temps partiel choisi et inversement, et ce, sans que ce mode d'organisation du temps de travail ne puisse avoir une conséquence quelconque sur l'évolution professionnelle des salariés.

Les salariés à temps partiel seront prioritaires pour retrouver à leur demande un poste à temps plein.

CHAPITRE VI

RÉMUNÉRATION

Principe d'égalité salariale

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2011 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Rapport annuel de situation comparée

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

Pour l'élaboration de ce rapport, les entreprises pourront s'appuyer sur le travail de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Pénalité financière. – Egalité professionnelle

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail (issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas, au 1^{er} janvier 2012, conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Principe « travail égal, salaire égal »

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et psychologique.

Définition de la rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Convention collective

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les grilles de classification des postes ont été établies à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des postes. Cette hiérarchisation est indépendante de l'appréciation individuelle des compétences des titulaires de ces postes. A compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Rapport de branche

Les données statistiques disponibles dans la branche, certes non exhaustives, et telles que ressortant de l'enquête annuelle sur les salaires versés en 2010, font apparaître que la répartition femmes/hommes au niveau de la profession est de 35 % de femmes et de 65 % d'hommes.

En effet, on remarque que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés ; cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Les entreprises s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les entreprises s'engagent à examiner ou à modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; elles veilleront également à prendre en considération dans toute négociation la question de l'égalité et de la mixité entre les femmes et les hommes, et réfléchiront aux moyens de développer la mixité des métiers.

Des actions sont menées pour que toutes les entreprises répondent au questionnaire annuel envoyé par la branche. Les bases de données ainsi alimentées doivent faciliter les travaux de la branche.

La dernière version disponible de l'enquête annuelle sera transmise aux partenaires sociaux de la branche à l'occasion des négociations de branche relatives aux salaires minima conventionnels.

Bilan et mesures correctives

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

A cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

Sanctions. – Egalité professionnelle

Le non-respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes expose les entreprises à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail. Il est donc de leur responsabilité de garantir, notamment, l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Répartition équitable des augmentations

Les entreprises devront se doter d'une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir la répartition équitable entre les femmes et les hommes. Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Sensibilisation, communication de la branche

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur ce thème par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tout moyen que les fédérations jugeront utiles. Elles pourront ainsi communiquer annuellement, et en cas de modification de la loi, auprès des entreprises par voie de circulaires d'information ou d'articles dans le journal professionnel.

Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur cette même période.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les entreprises de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité.

Les parties rappellent que les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Temps partiel et cotisations de retraite

Les partenaires sociaux décident que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein, selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale. Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation résultant de cette option.

Commission de conciliation

Dans le cadre d'un contentieux entre un salarié et une entreprise au sujet de l'égalité salariale, les deux parties peuvent solliciter, avant d'envisager de saisir une juridiction prud'homale, la réunion d'une commission paritaire chargée de trouver une résolution de l'éventuel conflit.

Cette commission est composée, à parité égale, d'un représentant par organisation syndicale représentative et par organisation patronale.

CHAPITRE VII

DÉPÔT. – EXTENSION. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Notification

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, par courrier électronique ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Extension

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 6 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1251023M

IDCC : 1408

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima.

Article 1^{er}

La valeur de V est portée à 6,5982 € à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 2

La valeur de V est portée à 0,4462 € à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 439,11 € à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FF3C ;
FEGAZLIQ ;
FFPI ;
AIP.

Syndicats de salariés :

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

Convention collective nationale

**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)**

ACCORD DU 19 JUIN 2012

RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1251012M

IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Le Crédit mutuel considère que son développement économique passe notamment par un fonctionnement harmonieux de l'entreprise auquel contribue le dialogue social.

Les signataires du présent accord estiment que la qualité du dialogue social relève d'une responsabilité commune entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Ce dialogue social s'appuie notamment sur une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, sur une mise à disposition de moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes, sur un dispositif de gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.

Les parties signataires réaffirment qu'il est indispensable de promouvoir le dialogue social dans le respect des structures spécifiques du Crédit mutuel.

Ainsi, l'autonomie des fédérations en matière de négociation sociale conduit à reconnaître le caractère irremplaçable du dialogue social au plan régional, sans méconnaître les nécessités et les aspirations d'un réseau national.

Le présent accord permet aux organisations syndicales représentatives au niveau national au sein du Crédit mutuel d'exercer pleinement leur rôle de partenaires sociaux au service des hommes et des femmes qui composent le Crédit mutuel et de leur réussite.

PREMIÈRE PARTIE

Dialogue social dans la branche Crédit mutuel

CHAPITRE I^{ER}

NÉGOCIATION DE BRANCHE

Article 1^{er}

Périmètre d'application du présent accord

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;

- de la caisse centrale du Crédit mutuel ;
- rapports annuels d'activité et de responsabilité sociale des entreprises établis par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Article 2

Abrogation des dispositions anciennes

L'accord du 7 juillet 1987 modifié le 8 juillet 1992 et dénommé par les parties signataires « convention collective de branche du Crédit mutuel » est annulé et remplacé par les dispositions du présent accord, à l'exception du chapitre V (art. 47 et 48) et de l'accord du 4 avril 2000 sur les principes de classification et les minima dans la branche.

Article 3

Socle conventionnel de branche

Dans le cadre de ses obligations légales, la branche crédit mutuel ouvre aux échéances et sur les thèmes prévus par la loi, une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Aux négociations obligatoires peuvent se rajouter des négociations souhaitées par les partenaires sociaux sous réserve de respecter les compétences des fédérations régionales en matière de négociation collective.

Article 4

Liberté syndicale et interdiction des discriminations

Toute mesure discriminatoire fondée sur l'appartenance syndicale ou l'activité syndicale, en matière de recrutement, d'organisation du travail, de rémunération, de promotion, de sanction disciplinaire ou de licenciement est interdite.

CHAPITRE II

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX

Article 5

Désignation des délégués syndicaux nationaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut désigner parmi les salariés d'un organisme soumis au présent accord son délégué syndical national.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut également désigner un délégué syndical national adjoint.

Ces désignations s'effectuent par lettre recommandée adressée à la direction des relations sociales de la confédération nationale du crédit mutuel et à la fédération régionale concernée.

La seule désignation comme délégué syndical national ne suffit pas pour ouvrir droit à des heures de délégation.

Article 6

Protection des délégués syndicaux nationaux

Les délégués syndicaux nationaux bénéficient du statut protecteur reconnu par la loi aux délégués syndicaux.

Article 7

Mission des délégués syndicaux nationaux

Les délégués syndicaux nationaux représentent leurs organisations syndicales dans les négociations de branche.

Ils peuvent également participer aux activités syndicales au sein des organismes employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas, le délégué syndical national informe avant sa venue et dans un délai raisonnable l'organisme employeur concerné.

Article 8

Information des délégués syndicaux

Les documents suivants sont régulièrement communiqués aux délégués syndicaux nationaux :

- année sociale ;
- comptes rendus des conseils d'administration de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- note de conjoncture ;
- nouvelles brèves ;
- rapports annuels d'activité et de responsabilité sociale des entreprises établis par la confédération nationale du crédit mutuel.

Les délégués syndicaux nationaux sont tenus au devoir de réserve et de discrétion concernant les informations à caractère confidentiel contenues notamment dans les comptes rendus des conseils d'administration des organes confédéraux ou les informations communiquées comme telles lors des réunions de négociation et autres réunions paritaires.

Article 9

Utilisation du courrier interne et diffusion de tracts

La correspondance destinée aux délégués syndicaux nationaux ou aux délégués syndicaux des organismes employeurs soumis au présent accord peut transiter par le courrier interne.

La diffusion de tracts ou de documents destinés à l'ensemble du personnel relève d'accords fédéraux.

CHAPITRE III

STATUT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL PENDANT L'EXÉCUTION DE SON MANDAT

Article 10

Mise à disposition du délégué syndical national

L'organisation syndicale désigne le délégué syndical national ou le délégué syndical national adjoint ou les deux ensembles comme bénéficiaires d'une convention de mise à disposition. Cette désignation s'effectue auprès de la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel.

La mise à disposition du délégué syndical national ou du délégué syndical national adjoint ou des deux ensembles auprès de leur organisation syndicale s'effectue sur la base d'un temps complet ou d'un temps partiel.

Article 11

Convention de mise à disposition

Une convention de mise à disposition est signée entre l'employeur du délégué syndical, le délégué syndical, la confédération nationale du Crédit mutuel et l'organisation syndicale concernée.

Cette convention précise le statut du délégué syndical pendant le temps de sa mise à disposition.

Le délégué syndical mis à disposition de son organisation syndicale reste salarié de sa fédération de crédit mutuel et continue à bénéficier du régime de prévoyance sous réserve d'acquitter les cotisations dues. Il continue à bénéficier des droits liés à l'ancienneté.

Il reste électeur et éligible aux élections professionnelles. La convention de mise à disposition alloue au délégué syndical concerné un crédit d'heures de délégation ne pouvant être supérieur à 75 % de la durée légale du travail.

Article 12

Garanties de réintégration du délégué syndical national

La convention de mise à disposition précise les garanties de réintégration du délégué syndical national à l'issue de son détachement.

Cette réintégration s'effectue dans un emploi de niveau équivalent et l'ensemble des parties prenantes s'efforce de respecter, en cas de changement de situation, des règles de prévenance susceptibles de garantir une réintégration conforme aux intérêts du délégué syndical national.

A sa demande, ou au moment de sa réintégration, le délégué syndical national bénéficie d'un entretien de carrière.

Il bénéficie à son retour d'une formation facilitant sa réintégration professionnelle.

CHAPITRE IV

MOYENS ALLOUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 13

Allocation syndicale

Une somme globale ⁽¹⁾ est allouée annuellement aux organisations syndicales représentatives au niveau national selon la clé de répartition suivante :

- 60 % de cette somme à parts égales à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ;
- 40 % au prorata de leur représentativité constatée au 1^{er} juillet de chaque année aux élections des comités d'entreprise compris dans le périmètre du présent accord.

La mesure de l'audience électorale des organisations syndicales permettant de déterminer cette représentativité s'apprécie en fonction du nombre de suffrages valablement exprimés au profit de chaque liste syndicale au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date du présent accord.

Cette allocation est versée trimestriellement par la confédération nationale du Crédit mutuel le 15 des mois de juillet, octobre, janvier et avril.

L'allocation est actualisée tous les ans sur la base de la moyenne de l'évolution des points crédit mutuel.

Article 14

Prise en charge de 75 % du salaire du délégué syndical national

La confédération nationale du Crédit mutuel prend en charge 75 % du salaire du délégué syndical national mis à la disposition de son organisation syndicale.

Lorsque la mise à disposition concerne le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint, la prise en charge prévue à l'alinéa précédent s'effectue proportionnellement aux pourcentages de mise à disposition de chacun d'entre eux, dans la limite de 75 %.

(1) A la date de conclusion du présent accord, le montant global de l'allocation syndicale annuelle est de 366 801,75 €.

La convention de mise à disposition prévue à l'article 11 précise les modalités de remboursement par la confédération nationale du Crédit mutuel de 75 % du salaire du délégué syndical national à son employeur.

CHAPITRE V

COMMISSION PARITAIRE CONFÉDÉRALE

Article 15

Organe de négociation de la branche Crédit mutuel

Dans la branche Crédit mutuel, le dialogue social s'élabore au sein de la commission paritaire confédérale.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national sont représentées à la commission paritaire confédérale.

Article 16

Attributions de la commission paritaire confédérale

La négociation de branche, sur les thèmes et aux échéances prévues par la législation en vigueur, se déroule au sein de la commission paritaire confédérale.

La commission paritaire confédérale peut organiser des groupes de travail chargés de préparer les dossiers examinés en séances plénières.

La commission paritaire confédérale est également compétente pour toute difficulté liée à l'interprétation des accords de branche au sein du Crédit mutuel.

A ce titre, la commission paritaire confédérale peut être saisie par une commission paritaire régionale ou par l'une des parties signataires du présent accord.

Elle notifie sa réponse dans les 2 mois de sa saisine.

Article 17

Composition de la commission paritaire confédérale

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national est représentée à la commission paritaire confédérale par une délégation de trois membres obligatoirement salariés de l'un des organismes soumis au présent accord.

Les organisations syndicales notifient à la direction des relations sociales de la confédération nationale le nom de leurs représentants à la commission paritaire confédérale avant chaque réunion, en fonction du sujet traité.

La délégation des employeurs de la branche Crédit mutuel est désignée par la confédération nationale du Crédit mutuel parmi les employeurs des groupes et fédérations de Crédit mutuel.

Le nombre des représentants composant la délégation employeur ne peut pas être supérieur au nombre des représentants des salariés.

Article 18

Crédit d'heures

Le temps passé par les membres des délégations syndicales en réunions confédérales organisées dans le cadre du présent accord ou d'accords connexes est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale, il est alloué aux participants une journée préparatoire.

Le temps accordé au titre des réunions préparatoires peut être transféré à des participants de groupes de travail préparatoires.

L'organisation syndicale qui utilise cette possibilité informe l'organisme employeur du participant au groupe de travail préparatoire et la confédération nationale du Crédit mutuel dans un délai raisonnable.

Elle indique également l'identité du participant à la réunion de la commission confédérale paritaire dont les droits ont ainsi été transférés au profit d'un participant à une réunion préparatoire.

La gestion de ce temps de délégation est assurée par la confédération nationale du Crédit mutuel en relation avec les fédérations régionales.

Article 19

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des trois représentants par délégation syndicale sont remboursés par la confédération nationale du Crédit mutuel sur la base des frais réels engagés sur pièces justificatives et dans la limite d'un barème actualisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix de l'hôtellerie et de la restauration.

Cette prise en charge des frais de déplacement couvre également la journée préparatoire allouée pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale, telle que prévue à l'article 18 du présent accord.

L'abonnement annuel des transports ferroviaires (abonnement SNCF « Fréquence » – France entière) des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints désignés dans les conditions prévues au chapitre II du présent accord est pris en charge par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Cette prise en charge s'effectue dans la limite du tarif normal de 2^e classe et à la condition qu'un abonnement n'ait pas déjà été pris en charge par l'employeur du délégué syndical national concerné dans le cadre professionnel ou dans celui de l'exercice d'un mandat local de représentation du personnel.

Article 20

Salle de réunion

En fonction des disponibilités, des salles peuvent être mises à la disposition des organisations syndicales dans les locaux de la confédération.

Article 21

Réunions de la commission paritaire confédérale

La commission paritaire confédérale se réunit sur la base d'un calendrier proposé par la direction des relations sociales de la confédération nationale en fonction des obligations relatives à la négociation obligatoire de la branche.

En tout état de cause, la commission paritaire confédérale se réunit au moins deux fois par an. La commission paritaire confédérale peut également être réunie à titre exceptionnel à la demande des deux tiers des membres d'un collège.

Le secrétariat administratif de la commission paritaire confédérale est assuré par la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel.

Article 22

Elaboration d'un règlement intérieur

La commission paritaire confédérale établit son règlement intérieur. Le règlement intérieur de la commission paritaire confédérale précise les modalités de désignation du président et du secrétaire.

DEUXIÈME PARTIE

Evolution professionnelle des représentants du personnel

CHAPITRE VI

PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 23

Reconnaissance de l'exercice d'un mandat

Le Crédit mutuel reconnaît que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

Il considère également que la façon dont l'évolution professionnelle des représentants du personnel est prise en compte par l'organisme employeur et par l'intéressé d'une part, l'organisation syndicale d'autre part, contribue à la reconnaissance pleine et entière de l'exercice du mandat syndical dans l'entreprise.

Article 24

Conciliation entre le mandat et l'emploi

Les représentants du personnel doivent veiller à concilier au mieux les exigences de l'activité professionnelle avec celles découlant des mandats de représentation du personnel.

Pour cela, et au mieux possible, l'organisation du travail doit être adaptée en fonction de la disponibilité des représentants du personnel.

Les représentants du personnel s'efforcent de concilier les contraintes liées au mandat avec celles de l'emploi exercé afin d'assurer une bonne organisation de l'unité de travail.

Article 25

Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des mêmes informations générales et techniques que celles diffusées aux salariés.

Ils y accèdent par les mêmes moyens matériels que les autres salariés, dans le respect des accords et des règles en vigueur dans les fédérations.

Article 26

Formation professionnelle

Dans le cadre de leur plan de formation, les organismes employeurs ouvrent aux représentants du personnel l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Cet accès à la formation professionnelle permet de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer leur réintégration dans une activité professionnelle.

Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences et qu'ils utilisent pour ce faire des moyens adaptés.

Article 27

Evolution professionnelle et salariale

L'examen de l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel est effectué annuellement par le responsable hiérarchique (sauf dispositions spécifiques du chapitre VII) comme pour les autres salariés de l'entreprise.

La direction des ressources humaines veille au suivi des rencontres.

Article 28

Prise en compte du mandat dans l'organisation du travail

L'utilisation d'un crédit d'heures et la participation aux réunions initiées par l'employeur doivent être prises en compte dans l'organisation du travail et le suivi de la performance des unités, notamment au sein des unités de petite taille, ainsi que dans la fixation et le suivi des objectifs, et l'appréciation de l'activité professionnelle des représentants du personnel.

Les partenaires sociaux doivent de leur côté rechercher les moyens de concilier l'utilisation de ce crédit d'heures avec leur activité professionnelle par une planification optimale des activités et des réunions.

CHAPITRE VII

EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL QUI EXERCENT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALE OU INFÉRIEURE À 50 % DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 29

Evolution salariale

Pour les représentants du personnel dont l'exercice du mandat ne permet pas une évaluation professionnelle, les règles suivantes sont appliquées :

L'organisme employeur examine régulièrement, selon l'usage en vigueur dans la fédération et au moins tous les 3 ans, le niveau et l'évolution de la classification et de la rémunération des représentants du personnel.

Pour ce faire, l'organisme employeur compare le niveau et l'évolution de la situation des représentants du personnel à celle des salariés relevant de la même catégorie de classification, en tenant compte notamment de l'expérience et de l'ancienneté.

L'organisme employeur veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination salariale et apprécie à cette fin toute mesure appropriée.

Article 30

Retour à une activité professionnelle à temps plein

Afin de donner la possibilité aux représentants du personnel qui le souhaitent de reprendre une activité professionnelle à plein temps, les organismes employeurs du Crédit mutuel leur permettent d'accéder aux dispositifs d'orientation professionnelle et de formation.

Les souhaits d'évolution professionnelle sont examinés en fonction de l'évolution des compétences professionnelles et des compétences acquises au cours du mandat par l'employeur avec le représentant du personnel pour rechercher une affectation en termes de poste qui convienne aux deux parties.

Cet examen de la situation du représentant du personnel est fait en concertation avec sa hiérarchie de proximité lorsque c'est possible.

Article 31

Au début du mandat

Au début du mandat, l'organisme employeur, le représentant du personnel et l'organisation syndicale déterminent et formalisent ensemble les principes de la prise en compte du mandat syndical dans le suivi de l'évolution professionnelle et les modalités de participation aux actions de formation des représentants du personnel.

Article 32

En fin de mandat

Le retour à une activité professionnelle doit être préparé avant la fin du mandat et, sauf cas exceptionnel ou fin de mandat liée à la perte de représentativité syndicale au niveau de la branche Crédit mutuel en application des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail, 6 mois avant cette date.

Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la réintégration sont définies à cette occasion.

Un bilan professionnel peut être réalisé soit par l'entreprise, soit par un expert extérieur, après accord de l'entreprise et du salarié concerné.

En accord avec le représentant du personnel, il s'agit de faire le point sur les compétences acquises en cours de mandat ou qu'il est nécessaire de développer. Il s'agit ensuite de définir des projets d'affectation possible en termes de poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et de mettre en place le parcours permettant d'y accéder.

Ce parcours peut comporter des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (bilan de compétences, VAE, CIF...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

L'organisme employeur est impliqué dans la détermination de ce parcours et s'engage à fournir les informations nécessaires sur les postes de réaffectation possibles.

Il s'engage également à recevoir le représentant du personnel pour faire le point sur son projet professionnel.

Le représentant du personnel s'engage et s'investit dans cette démarche afin de favoriser son évolution professionnelle et sa réintégration.

La réintégration ou la réaffectation s'effectuent au minimum dans un emploi équivalent à celui occupé au moment du départ.

Cette réintégration ou réaffectation peuvent aussi se faire dans un emploi prenant en compte les compétences acquises ou validées tant par la formation que par la fonction assumée.

L'employeur prend en compte, dans toute la mesure du possible, la qualité et la transférabilité des compétences qui ont été acquises par le représentant du personnel.

La réintégration ou la réaffectation ont lieu dans le périmètre géographique souhaité par le représentant du personnel et selon les opportunités existantes au moment de la réintégration.

Pendant 2 ans, l'organisme employeur veille au bon déroulement de la réintégration professionnelle du salarié, en concertation avec sa hiérarchie.

Article 33

Durée et portée de l'accord

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de la présente convention collective portant modification de celles de la convention collective du 16 mai 2006 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche dans un sens moins favorable.

Article 34

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 35

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris dont une version en support papier et une sur support électronique et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

Fédération française des syndicats de banque et établissements financiers CFDT ;

SNB CFE-CGC ;

Union nationale des syndicats du Crédit mutuel CFTC.

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

IDCC : 2408. – **PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ET ÉCONOMIQUES, PERSONNELS D'ÉDUCATION
ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

ACCORD DU 20 JANVIER 2012
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE SUBSTITUTION
NOR : ASET1250999M
IDCC : 2408

PRÉAMBULE

Le collège employeur a dénoncé partiellement la convention collective de travail des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés le 20 mai 2011. Cette dénonciation a pris effet le 14 décembre 2011.

Suite à cette dénonciation partielle, les parties ci-dessous réunies le 5 janvier 2012 s'engagent, en application des dispositions légales, à négocier un accord de substitution.

Pour ce faire, elles ont arrêté, d'un commun accord, les conditions nécessaires permettant de garantir un fonctionnement paritaire tout au long de leurs travaux, conditions formalisées dans le présent accord de méthode.

Cet accord de méthode ne préjuge pas de l'issue des travaux.

La préservation et l'amélioration des conditions de travail sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des PSAEE.

Article 2

Principes généraux de la négociation

La commission de négociation a pour mission, à partir d'un document de suivi des articles de la convention collective des PSAEE en cours d'application :

- de négocier et d'arrêter les points rédigés dans le sommaire détaillé proposé par le groupe de travail paritaire ;
- de négocier et d'arrêter les articles rédigés par le groupe de travail paritaire.

La validation s'entend sur un texte global.

L'équilibre général du projet sera appréhendé au terme de la négociation.

La notion de texte arrêté signifie qu'un accord a été trouvé sur la rédaction de ce texte à un moment donné mais qu'au vu du texte global, il pourra être remis au débat.

Article 3

Composition. – Mandatement

Article 3.1

Commission paritaire de négociation

La commission paritaire de négociation est composée au maximum :

- pour le collège salarié, de deux représentants par organisation ;
- pour le collège employeur, d'un nombre égal de représentants.

Cette commission est présidée par le collège employeur, qui en assure le secrétariat technique.

Article 3.2

Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire est créé.

Il est composé au maximum de 12 personnes (un représentant de chaque organisation syndicale et un nombre équivalent du côté patronal).

Chaque collège pourra faire appel au maximum à un expert technique dûment mandaté pour siéger en séance et à la charge du collège qui le sollicite (exceptés les frais de déplacement et de déjeuner qui seront pris en charge par le collège employeur selon les modalités de l'article 6).

Ce groupe de travail est chargé de proposer un sommaire et un texte détaillés à la commission paritaire de négociation en fonction des axes déterminés par celle-ci.

Article 3.3

Mandatement

Chaque collège mandate expressément ses représentants et en informe par écrit le secrétariat des commissions.

Pour le collège salarié, chaque organisation désigne ses représentants.

Article 4

Calendrier

Il est mis en avant la nécessité de conclure la négociation au plus tard le 8 novembre 2012.

Les dates fixées pour les commissions paritaires de négociation sont les suivantes :

- vendredi 20 janvier (9 h 30 à 12 h) ;
- mardi 20 mars (10 h à 17 h) ;
- jeudi 5 juillet (10 h à 17 h) ;
- mardi 25 septembre (10 h à 17 h) ;
- jeudi 8 novembre (10 h à 17 h).

Les parties adapteront autant que de besoin ce calendrier.

Le groupe de travail paritaire se réunit selon le calendrier prévisionnel suivant :

- vendredi 20 janvier (12 h à 17 h) ;
- vendredi 10 février (10 h à 17 h) ;
- jeudi 26 avril (10 h à 17 h) ;
- jeudi 3 mai (10 h à 17 h).

D'autres dates seront arrêtées afin de préparer au mieux les autres commissions paritaires de négociation.

Article 5

Organisation matérielle des réunions

L'ordre du jour et les documents de travail seront adressés 15 jours avant chaque réunion de la commission paritaire de négociation ou du groupe de travail paritaire.

Tout moyen technique pourra être utilisé pour permettre un travail optimisé du groupe de travail paritaire.

Les réunions des groupes de travail paritaire se tiendront, en principe, dans les locaux de la FNOGEC, 277, rue Saint-Jacques.

Les réunions de négociation se dérouleront de 10 heures à 17 heures, en principe, 277, rue Saint-Jacques.

Les salles de réunions seront mises à disposition du collège salarié dès 8 h 30.

La FNOGEC assumera les frais de location de salle.

Une pause déjeuner d'une heure sera organisée. La FNOGEC prendra en charge ces repas dans la limite du nombre maximal des représentants mandatés.

Article 6

Autorisation d'absence et prise en charge des coûts

Les salariés de droit privé dûment mandatés bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions du groupe de travail paritaire et de la commission paritaire de négociation.

Les organisations informent les chefs d'établissements concernés des mandats qu'ils ont confiés à leurs représentants.

A réception des convocations, les représentants informent leur chef d'établissement de la date de réunion.

Pour les salariés de droit privé, le temps consacré aux réunions prévues au calendrier ne fera pas l'objet de retenue de salaire.

Les établissements ayant des représentants participant à la négociation prennent en charge le transport et, si l'organisation des réunions le justifie, l'hébergement et la restauration.

Ces prises en charge se font sur la base des éléments appliqués pour la CPN PSAEE rappelés en annexe ou selon les règles habituelles de l'établissement si ces dernières sont plus favorables.

Article 7

Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Paris, le 20 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;

SNCEEL ;

UNETP ;

SYNADIC ;

SYNADEC.

Syndicats de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC-FP FO.

ANNEXE

RAPPEL DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES DÉPLACEMENTS POUR LA CPN PSAEE

1. Déplacements

Les frais de transport sont remboursés sur justificatif sur la base du tarif du billet SNCF seconde classe.

2. Frais d'hébergement

Les frais d'hébergement sont remboursés sur justificatif et sont plafonnés à 90 € (TTC) par nuit (petit déjeuner inclus).

3. Pas de prise en charge de frais de repas

A titre exceptionnel, les frais de dîner de la veille d'une réunion seront pris en charge sur justificatifs dans la limite de 15 €.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 18 DU 20 JUIN 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251010M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC-FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 8.2.3 *d* « Double effet » du titre VIII de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au *b* 1.2 du présent article. »

Article 2

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 3

La nouvelle rédaction de l'article 8.2.3 *d* du titre VIII de la convention collective susmentionnée issue du présent avenant est applicable au 1^{er} juillet 2010.

Fait à Paris le 20 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3345

Convention collective nationale
IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)

ACCORD DU 25 MAI 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1251025M
IDCC : 2636

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation professionnelle et notamment les objectifs et moyens, ainsi que sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les parties signataires sont convenues de mettre dans le même accord ces deux thèmes de négociation compte tenu des nombreuses interactions entre les deux sujets.

CHAPITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE

A. – Généralités

Les parties signataires tout en constatant que la mise en œuvre de la formation professionnelle relève de manière prioritaire de chaque établissement, tiennent à rappeler que chaque établissement doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller à leur employabilité, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Elles réaffirment également que la formation professionnelle est un atout et un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié.

1.1. Bénéficiaires

Tous les salariés sont potentiellement bénéficiaires d'actions de formation dans le respect des contraintes et spécificités de leur emploi ou contrat de travail.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que tous les salariés ayant une ancienneté reconnue supérieure à 5 ans doivent se voir proposer au moins une action de formation tous les 5 ans, la participation à des colloques, séminaires extérieurs y compris à l'international ou séminaires organisés par les organisations patronales, étant dans ce cadre considérée comme une action de formation. Les établissements disposent au maximum de 3 ans à compter de la signature du présent accord pour atteindre cet objectif pour l'ensemble des salariés concernés.

Les actions de formation pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont en principe pour les actions de catégorie 1, telles que définies à l'article 1.5, réalisées en dehors des heures de face à face, considérées comme du temps de travail effectif, et rémunérées en heures complémentaires et au minimum au tarif fixé par la branche pour les heures de réunion. Ces heures nécessitent l'accord du salarié. Les actions de catégorie 2, telles que définies à l'article 1.5, sont

réalisées en dehors du temps de travail et indemnisées sur la base d'une allocation de 50 % du tarif minimum conventionnel fixé ci-dessus.

1.2. Objectifs

Les parties signataires sont convenues de définir quatre objectifs principaux aux actions de formation :

- actualiser, approfondir, enrichir ou acquérir des compétences ou connaissances ;
- préparer les salariés, notamment les enseignants, aux évolutions de l'enseignement, aux nouvelles technologies, aux évolutions des demandes et des comportements des publics formés ;
- favoriser la réalisation de projets professionnels ;
- permettre les évolutions professionnelles.

1.3. Publics prioritaires

Les parties signataires considèrent qu'au niveau de la branche, les publics prioritaires des actions de formation sont :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés amenés à changer de poste ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les publics faisant l'objet de plans d'actions spécifiques dans les établissements, notamment en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Lors de l'établissement de leur plan de formation (ou de leurs actions de formation pour l'année à venir), les établissements peuvent définir en fonction de leurs besoins spécifiques des publics prioritaires complémentaires.

1.4. Actions prioritaires

Les parties signataires conviennent de définir au niveau de la branche les actions prioritaires suivantes :

- pour les enseignants et enseignants chercheurs :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère, et la formation à l'interculturalité ;
 - l'évolution des méthodes d'enseignement ;
 - la conduite de projets ;
- pour les administratifs et techniciens :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère si le poste le nécessite ;
 - la maîtrise des technologies de l'information ;
 - la communication interpersonnelle, en particulier pour ceux en contact avec le public ;
- pour les salariés en situation de management : la conduite d'équipes.

Lors de l'établissement de leur plan de formation ou de la définition des actions de formation pour l'année à venir, les établissements peuvent définir, en fonction de leurs besoins spécifiques, des actions prioritaires complémentaires.

B. – Dispositifs

Principaux moyens d'accès à la formation

Le salarié peut accéder à des actions de formation par différents moyens :

- le plan de formation : sa mise en place et son exécution relèvent de la seule responsabilité de l'employeur ;
- le DIF (droit individuel à la formation) : droit du salarié, le DIF relève dans sa mise en œuvre d'une codécision : employeur et salarié ;
- le CIF (congé individuel de formation) : il relève de l'initiative du salarié ;

- les périodes de professionnalisation : elles sont réservées à certains publics ;
- les contrats de professionnalisation : ils ne sont accessibles qu'à certains publics.

1.5. Plan de formation

L'élaboration d'un plan de formation obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés est recommandée pour tous les établissements de moins de 50 salariés. Le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé et consulté dans le cadre de la législation en vigueur. Conformément aux dispositions légales, les délégués syndicaux, quand ils existent, reçoivent les mêmes documents d'information que les membres du comité d'entreprise (ou de la DUP).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la direction informe au moins une fois par an les délégués du personnel sur les résultats de la formation et sur les projets de formation pour l'année à venir. En l'absence de représentants du personnel tous les salariés sont informés des actions de formation envisagées par tout moyen choisi par l'établissement.

Grandes actions de formation au sein du plan

Conformément aux dispositions légales, les actions de formation peuvent être classées entre deux grandes catégories au sein du plan de formation de l'établissement.

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et sont donc rémunérées comme tel.
2. Les actions de développement des compétences : avec l'accord écrit du salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail du salarié dans la limite de 80 heures par année civile (ou de 5 % du forfait jours ou horaire). Dans ce cas, chaque heure de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette horaire de référence.

1.6. Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Il est en particulier rappelé que chaque salarié à plein temps acquiert un droit individuel annuel de 20 heures, dans la limite d'un droit global de 120 heures, et que ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF nécessite un accord écrit de l'employeur. Dans le cas de deux refus successifs, le salarié peut présenter sa demande de formation à l'organisme collecteur du CIF.

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu au versement par l'établissement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération horaire nette de référence.

Les parties signataires conviennent que dans les établissements tous les salariés seront informés par écrit de leurs droits acquis et chaque année à la même période : fin août ou fin janvier ou autre date choisie par l'établissement.

Il est également rappelé qu'une information complémentaire des salariés est obligatoire au moment de la rupture de leur contrat de travail : lettre de licenciement et certificat de travail.

La portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail : les droits à DIF peuvent être utilisés par le salarié, et les heures utilisées indemnisées, conformément à la législation en vigueur.

1.7. Congé individuel de formation (CIF)

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans le cadre de la législation en vigueur. Il est ouvert aux salariés ayant une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'établissement concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un CIF peut obtenir de l'OPACIF auquel adhère son établissement une prise en charge partielle de son salaire et des frais de formation.

1.8. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail. Les salariés bénéficiaires sont des salariés de l'établissement en CDI, notamment ceux qui ont une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ou ceux âgés d'au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou les salariés revenant d'un congé parental.

Conformément à la loi, les périodes de professionnalisation ont une durée d'au moins 35 heures pour les établissements d'au moins 50 salariés et de 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés, cette durée minimale n'étant pas exigée pour la réalisation d'un bilan de compétences, d'une VAE ou pour la formation des salariés d'au moins 45 ans.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail, mais elles peuvent aussi se dérouler hors du temps de travail dans le cadre de l'utilisation du DIF ou avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation et moyennant des engagements de l'établissement. Pour les salariés en CDII : les règles fixées à l'article 1.1 sont applicables.

1.9. Contrats de professionnalisation

Ces contrats, qui associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail, ont pour objet de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et des bénéficiaires des minima sociaux. Les clauses de dédit-formation ne sont pas autorisées. La rémunération obéit à des règles spécifiques.

Les contrats de professionnalisation ont une durée minimale de 6 mois, la durée totale peut être portée à 24 mois notamment pour l'obtention d'un diplôme professionnel. Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

1.10. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Elle permet aux salariés d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP en faisant valider leurs expériences acquises, notamment professionnelles.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou ayant plus de 45 ans ont une priorité d'accès à la VAE.

Les parties signataires considèrent que, dans les établissements, les publics prioritaires sont les enseignants en poste qui ne peuvent justifier des diplômes exigés par les autorités de tutelle.

1.11. Congé spécial

Il est rappelé que les salariés peuvent également bénéficier du congé spécial tel que prévu à l'article 16 de la convention collective.

1.12. OPCA et OPACIF

Information : les salariés de chaque établissement sont informés, par tout moyen décidé par la direction, de l'OPCA et de l'OPACIF, auxquels l'établissement adhère : coordonnées et interlocuteurs.

Financement : certaines actions citées aux articles précédents peuvent bénéficier d'un financement total ou partiel par les deux organismes ci-dessus.

1.13. Clauses de dédit formation

Les établissements peuvent mettre en place des clauses de dédit formation pour les actions de développement des compétences : d'une durée au moins égale à 120 heures ou d'un coût, hors coût salarial, supérieur à 3 000 €, sous réserve d'une prise en charge des frais de formation (salaires non compris) par l'établissement et du dépassement par celui-ci de ses obligations légales en matière de financement.

Sa durée ne peut excéder 2 ans ou 3 ans si l'action dure plus de 6 mois. Elle doit être prévue dès le départ et son non-respect par la démission avant la fin de la période d'engagement entraîne le remboursement par le salarié des frais de formation engagés en appliquant un système dégressif.

CHAPITRE II

GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La mise en place de la GPEC relève d'abord de la responsabilité de chaque établissement.

A. – Dispositifs

2.1. Entretien professionnel de milieu de carrière

L'entretien professionnel de milieu de carrière est organisé, par les établissements de plus de 50 salariés, pour les salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire. Il a notamment pour objet d'informer les salariés sur les droits en matière de bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, action de professionnalisation.

Les autres établissements sont invités à mettre en place cet entretien pour leurs salariés concernés.

2.2. Bilan de compétences

Les salariés en CDI ayant au moins 5 ans d'ancienneté peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge soit par l'organisme collecteur du CIF, soit dans le cadre du DIF, après accord de l'employeur, soit dans le cadre du plan de formation.

Ce droit est aussi ouvert aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et justifiant soit de 20 ans d'activité professionnelle, soit d'un âge supérieur à 45 ans. Bien entendu, d'autres salariés peuvent, avec l'accord de leur employeur et de l'organisme financeur, obtenir un bilan de compétences.

Pour les salariés en CDD, les conditions spécifiques prévues par la loi sont applicables.

2.3. Mobilité interne

La mobilité interne est un des outils permettant aux salariés soit de progresser dans leur évolution professionnelle, soit de conserver leur emploi. Lorsqu'un salarié en bénéficie, les deux parties peuvent d'un commun accord prévoir une période probatoire de durée limitée au cours de laquelle ou à son issue, le salarié retrouve son emploi antérieur ou un emploi équivalent.

2.4. Tutorat intergénérationnel

Les établissements sont invités à choisir pour chaque salarié en contrat ou période de professionnalisation, un tuteur interne chargé de les accueillir et de les guider dans l'entreprise.

Les dépenses de formation des tuteurs ainsi que celles liées à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge partiellement par l'OPCA.

Les parties signataires rappellent que les établissements peuvent proposer en interne, à des salariés dans leur seconde partie de carrière, des opérations de tutorat pour les jeunes embauchés. A l'inverse, il peut être demandé à de nouveaux embauchés de participer à la mise à jour des connaissances des salariés en poste dans des domaines spécifiques.

Les établissements sont invités à mettre en place :

- des dispositifs permettant de valoriser la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage ;
- des actions aidant à exercer ces fonctions.

2.5. Passeport orientation et formation

Chaque salarié peut établir à son initiative son passeport orientation formation qui contient les informations qu'il a lui-même rédigées :

- soit sur sa formation initiale : diplômes, titres, connaissances, compétences... ;
- soit sur sa formation continue en particulier : actions de formation internes ou externes à l'entreprise, qualifications obtenues, etc.

Le salarié est seul propriétaire de son passeport. L'établissement ne peut ni lui imposer, ni en exiger la communication.

Le salarié peut obtenir des modèles de passeport notamment auprès des OPCA.

2.6. Bilan d'étape professionnel

A la date de signature du présent accord, les conditions d'application de cette nouvelle obligation ne sont pas déterminées.

B. – Information, négociation

2.7. Au niveau de la branche : évolution de l'emploi

Au niveau de la branche, les informations sur l'emploi seront complétées par les données, quand elles existent, sur les 2 années précédentes afin d'avoir une vision des évolutions sur 3 ans.

2.8. Au niveau de l'établissement

Information collective : dans les établissements de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé une fois par an sur la « stratégie » de l'entreprise pour la ou les années à venir, et ses conséquences éventuelles sur les emplois et les compétences. Les autres établissements sont également invités à fournir cette information à leurs représentants du personnel quand ils existent.

Diagnostic : tous les établissements sont invités, quelle que soit leur taille et tous les 5 ans, à procéder à un diagnostic global sur l'état des lieux des métiers et des compétences, les passerelles éventuelles entre les métiers, l'analyse des métiers en développement ou en décroissance. Ils en informent les représentants du personnel.

2.9. Négociation triennale obligatoire

Prévue par le code du travail, elle concerne les établissements employant au moins 300 salariés.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

3.1. Clause de revoyure

Les parties signataires se reverront après 3 ans d'application de l'accord pour un bilan de son application et décider des aménagements éventuels à y apporter.

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle (ANI étendu) ayant un impact sur le contenu du présent accord, les parties se reverront dans les 3 mois pour apporter en tant que de besoin les modifications nécessaires au présent accord.

3.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès des services de l'administration du travail et du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESIC ;
UGEI GP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SPELC ;
SNEC CFTC ;
SNEFP CGT ;
SYNEP CFE-CGC ;
FNEC-FP FO.

Convention collective nationale

**IDCC : 2152 . – PERSONNEL ENSEIGNANT ET FORMATEUR DES CENTRES
DE FORMATION CONTINUE ET DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS,
DES SECTIONS D'APPRENTISSAGE ET DES UNITÉS DE FORMATION
PAR APPRENTISSAGE INTÉGRÉ À UN ÉTABLISSEMENT TECHNIQUE PRIVÉ
(14 avril 2000)**

AVENANT DU 9 MARS 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251000M
IDCC : 2152

Entre :

La FNOGEC ;

L'UNETP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SNEC CFTC ;

Le SPELC ;

Le SNEIP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et durée

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

d'une part, les personnes physiques ou morales ayant qualité d'employeur et adhérent à l'UNETP et/ou à la FNOGEC :

- dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les unités de formation par apprentissage, ouverts au bénéfice du code du travail, sixième partie, livre II (dénommés CFA ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
- dans les centres de formation continue, permanente ou professionnelle, ouverts au titre du code du travail, sixième partie, livre III (dénommés CFC ci-après), intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ouvert au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 ;
- dans les CFA et CFC communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- dans les écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP (Fédération nationale des écoles de production),

et d'autre part :

- les formateurs enseignant dans les CFA et les CFC intégrés à un établissement d'enseignement technique privé ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé ;
- les maîtres professionnels, maîtres professionnels responsables d'atelier et formateurs enseignants dans les écoles de production.

La présente convention s'applique dans les CFC, les CFA et les écoles de production à tous les personnels formateurs et maîtres professionnels des employeurs susvisés, y compris aux intervenants salariés tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre. La présente convention ne fait pas obstacle au recours ponctuel, par les établissements, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

Révision et dénonciation

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. La demande est faite par écrit au président de la commission paritaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un projet de texte. La première réunion se déroule 4 semaines au moins et 6 semaines au plus après réception de la demande.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés – représentative au sens de l'article L. 2261-3, signataire de la présente convention ou y ayant ultérieurement adhéré – se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2261 du code du travail, signataires ou adhérentes de la présente convention, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la présente convention n'est prise en compte que si son adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales mentionnées à l'alinéa ci-dessus.

Chaque partie signataire peut dénoncer l'ensemble de la présente convention. L'avis de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chaque organisme signataire représentatif dans la branche. L'avis de dénonciation ne peut produire ses effets qu'après un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu par son auteur à dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail du lieu de conclusion initiale. Des négociations doivent s'engager à l'issue du préavis.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de convention conclue, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 3

Libertés et égalités de droits

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse, ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix. L'appartenance ou non à un syndicat n'est pas prise en compte pour l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. L'exercice du droit syndical est reconnu dans le centre de formation dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Toutefois, dans l'exercice de leurs fonctions, les salariés sont tenus au respect du caractère propre des établissements, conformément aux arrêts du Conseil constitutionnel.

Les parties reconnaissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité de rémunération et de traitement entre les salariés à travail égal.

Les parties reconnaissent l'égalité de traitement entre les personnels français et les personnels étrangers.

Les parties reconnaissent le droit au travail des porteurs de handicaps.

Pour le droit d'expression, les parties se réfèrent à la loi.

Article 4

Représentation du personnel

En ce qui concerne les délégués du personnel, le comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentations syndicales et le droit à formation lié à ces instances, les parties s'en réfèrent à la loi.

Article 5

Commission paritaire nationale

Une commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- adaptation de la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires ;
- révision de la présente convention ;
- interprétation de la présente convention ;
- conciliation en cas de litige.

Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs et salariés, dans la limite de dix par collège. Elle est présidée alternativement, pour une durée de 2 ans, par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié. Le secrétaire est désigné par le collège dont n'est pas issu le président.

La commission paritaire nationale tient une réunion ordinaire obligatoire dans le courant du premier trimestre civil. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire. Le secrétariat administratif de la commission assure l'envoi des convocations au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le projet de procès-verbal est rédigé par le secrétaire ; le secrétariat administratif de la commission en assure la diffusion au plus tard 2 semaines après la réunion. Chaque partie dispose de 3 semaines ensuite pour faire ses observations, accuser réception et communiquer à tous les éventuelles remarques modificatives. Pour toute décision à effet rapide ou immédiat, un relevé de conclusions est établi et signé en séance.

Dans ses trois premières fonctions, la commission paritaire nationale ne peut être saisie que par une partie signataire.

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention sont examinés avant toute autre procédure par la commission paritaire nationale, dans le cadre de sa quatrième

fonction. Le secrétariat administratif de la commission paritaire nationale ⁽¹⁾, saisie par une partie, informe le président qui s'efforce d'obtenir l'accord de toutes les parties en litige pour se réunir en présence de la commission paritaire nationale. Ayant obtenu cet accord, le président et le secrétaire disposent de 10 jours pour convoquer la commission paritaire nationale qui entendra les personnes en conflit et proposera une conciliation. Un procès-verbal de la commission paritaire nationale constate la conciliation ou l'échec.

TITRE II VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER} CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Embauche

Les salariés sont recrutés d'après leurs compétences professionnelles et/ou leurs titres et diplômes. Ces éléments ne déterminent pas la classification du personnel, elle ne dépend que de l'emploi occupé.

Au cas où l'engagement serait subordonné à une autorisation ou un agrément délivré par une autorité publique compétente, il ne devient effectif qu'à l'obtention de cette autorisation ou de cet agrément.

Le chef d'établissement s'engage à ne pas signer de contrat de travail avec une personne pour laquelle l'emploi proposé, cumulé avec une ou plusieurs autres activités professionnelles, excéderait la durée légale maximale hebdomadaire du travail. A cet effet, tout candidat à un poste doit joindre au dossier d'embauche une déclaration sur l'honneur stipulant les éventuels emplois ou activités professionnelles exercés en dehors de l'établissement avec le temps de travail correspondant, et un engagement de prévenir en cas de modification. Le non-respect par le salarié de l'engagement souscrit dans la déclaration susvisée peut constituer un motif de sanction.

Chaque engagement fait l'objet d'un écrit : le contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée). Ce document doit spécifier notamment la référence à la présente convention collective, la date d'entrée en fonction, le type de contrat de travail, l'existence et la durée de la période d'essai, la nature du travail, sa durée et sa répartition, la classification et la rémunération, ainsi que les clauses spécifiques obligatoires en cas de temps partiel, de mobilité éventuelle ou de déplacements professionnels.

Article 7

Cadrement administratif et coordination

Les formateurs peuvent exercer au préalable dans un établissement sous contrat d'association et être rémunérés par l'Etat à ce titre. L'engagement des professeurs sous contrat avec l'Etat, réduisant ce temps de service au bénéfice de l'activité de formation en CFA ou CFC, se régularise par l'envoi aux autorités académiques et rectores compétentes d'un dossier comprenant :

- la demande d'autorisation d'absence, avec référence au décret du 12 juillet 1985, demande portant sur le nombre global d'heures hebdomadaires nécessaires ;
- le contrat de travail conclu au titre du CFA ou du CFC ;
- le tableau de service, établi par le chef d'établissement et contresigné par le professeur, établissant le remplacement du professeur et le retour à la durée initiale du service (les heures supplémentaires n'étant pas garanties).

(1) Secrétariat technique commission CFC-CFA, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05.

Article 8

Contrat à durée déterminée

La présente convention, conclue pour favoriser et promouvoir la qualification et la professionnalisation des salariés, poursuit, parmi ses objectifs, la diminution ou la disparition des contrats à durée déterminée.

Néanmoins, conformément aux usages de la profession et aux dispositions du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment :

- dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre de manière continue ;
- dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

CHAPITRE II

PÉRIODE D'ESSAI

Article 9

Période d'essai

Tout contrat de travail, sans exception, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai et le cas échéant son caractère renouvelable.

Contrat à durée indéterminée :

Pour un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour les seuls formateurs responsables de centre, cette période d'essai est renouvelable une fois.

Contrat à durée déterminée :

Pour le calcul de la période d'essai, les parties se réfèrent à la loi.

Cette durée se calcule par rapport à la durée initialement prévue au contrat, c'est-à-dire pour :

- un contrat à terme imprécis, par rapport à la durée minimale du contrat ;
- un contrat à terme précis, par rapport à la durée totale du contrat.

Si le contrat comporte une clause de renouvellement, le calcul sera effectué sur la base de la durée initiale exclusivement.

CHAPITRE III

DURÉE DU TRAVAIL

Article 10

Durée du travail

La durée du travail, temps complet de référence, est : 365 jours – 52 dimanches – 11 jours fériés – 36 jours de congés payés = 266 jours de travail annuel, soit 44,33 semaines × 35 heures = 1 552 heures par an arrondies à 1 560 heures de travail effectif par an journée de solidarité incluse.

Ces quotités peuvent s'apprécier sur différentes périodes (la semaine, l'année ou l'action) selon le cas. Le maximum de semaines travaillées à temps complet est de 44 par an, sauf accord entre les parties sur un autre type de modulation après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les jours fériés tombant un jour ouvrable au cours des 6 semaines de congés annuels et des 2 semaines à 0 heure donnent droit à récupération ou à prolongation d'une durée égale aux jours fériés en question.

Article 11

Définition des différents temps de travail

1. Dispositions générales

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face pédagogique (FFP) ;
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

Par temps de FFP, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance (télé-enseignement) d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFP, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique et, d'autre part, la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFP : par exemple correction, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Tout formateur peut être amené à exercer tout ou partie de ces diverses activités qui entrent toutes dans le décompte du temps de travail annuel.

Le lieu d'exercice du temps de PRAA est généralement le centre et peut être hors du centre avec l'accord explicite des parties. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

La répartition FFP/PRAA est de 2/3 – 1/3 pour les actions des niveaux V et IV, 1/2 – 1/2 pour les actions des niveaux III à I.

La durée maximale de FFP est de 28 heures par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an. Ces semaines à durée maximale ne pourront intervenir qu'après un intervalle du même nombre de semaines.

Le quota annuel d'heures de FFP est fixé à 1 040 pour les actions de niveau IV et V, et à 780 pour les actions de niveau III et au-dessus.

Toutefois, par accord entre les parties, ce quota annuel d'heures de FFP pourra être dépassé moyennant rémunération complémentaire et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Par ailleurs, la répartition FFP-PRAA pourra, après accord entre les parties, être modifiée dans les hypothèses suivantes :

- minoration du quota d'heures associé au FFP dans le cas où la fonction fait appel à un quota d'heures PRAA plus important ;
- en l'absence exceptionnelle de tout FFP, les parties au contrat n'appliqueront pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

2. Dispositions spécifiques uniquement applicables aux écoles de production, établissements d'enseignement technique privés labélisés par la FNEP

Les parties conviennent de distinguer :

- pour les maîtres professionnels et les maîtres professionnels responsables d'atelier, compte tenu de la spécificité pédagogique mettant élèves et maître-professionnel en situation réelle de production, la répartition FFP/PRAA n'est pas distinguée. Il est donc convenu d'une durée globale totale annuelle de 1 560 heures, PRAA inclus.

- pour les matières ne relevant pas des enseignements professionnels théoriques et pratiques (notamment : français, mathématiques, EPS, langues vivantes, prévention santé environnement [PSE], histoire et géographie) le quota annuel d’heures de FFP reste fixé à 1 040 heures pour les actions de niveau IV et V, à savoir une répartition de FFP/PRAA de 2/3 – 1/3 sur une base annuelle de 1 560 heures. Le lieu d’exercice du temps de PRAA est l’école de production, sauf accord ou mission contraire. Les activités FFP et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

Article 12

Déplacements

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ du trajet est celui de son lieu habituel de travail.

Le temps de trajet pour se rendre du domicile à un lieu de formation extérieur est considéré comme du temps de travail effectif dès lors qu’il est supérieur à son temps de trajet habituel.

En revanche, le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu habituel de travail n’est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Ce temps de travail effectif peut être déduit du temps de référence visé à l’article 11 ou faire l’objet d’une contrepartie financière.

Les centres ou les écoles de production qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d’entreprise.

Le cas échéant, l’hébergement est assuré par le centre, ainsi que le moyen de transport. Si le centre ou l’école de production accepte que le salarié utilise son propre véhicule, le remboursement kilométrique est assuré au minimum par rapport au barème des indemnités kilométriques publié chaque année par l’administration fiscale ; l’établissement s’occupant de l’assurance en usage professionnel. Les autres frais exposés par le salarié en accord avec l’établissement sont remboursés sur production des pièces originales.

Article 13

Temps partiel

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat écrit sont des heures complémentaires, distinctes des heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Le nombre d’heures complémentaires ne peut pas dépasser 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées entre 1/10 et 1/3 de la durée prévue au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %.

En tout état de cause, la durée de travail, heures complémentaires comprises, ne peut égaler ou excéder une durée de travail à temps plein.

CHAPITRE IV

CONGÉS

Article 14

Durée des congés annuels

La durée des congés annuels est de 6 semaines, durée qui pourra être proratisée en fonction du temps de présence.

Article 15

Autres congés et absences

Les absences rémunérées pour événements familiaux ou personnels sont les suivantes en jours ouvrables :

- 4 jours en cas de mariage ou Pacs du salarié ;
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption pour le père ;
- 3 jours en cas de mariage ou de Pacs d'un enfant du salarié ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié.

Les salariés pourront, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade, dans la limite de 3 jours par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le salarié pourra, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours, pendant lesquels il recevra un demi-salaire. Ces absences pourront être prises par journée ou par demi-journée.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi, le centre ou l'école de production ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical.

Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants :

- convocation ou participation à une commission relative à l'application de la présente convention collective ;
- si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ;
- si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée ;
- si elles résultent de la convocation du salarié à un examen ou à un concours à caractère universitaire ou professionnel, dans la limite de 6 demi-journées par année scolaire.

Les salariés peuvent demander un congé pour convenance personnelle sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié.

Ce dernier obtiendra sa réintégration dans le centre à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

Article 16

Maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, prévoyance

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir le centre ou l'école de production le plus vite possible par tout moyen à sa convenance. Dans les 48 heures, le certificat médical justificatif doit être expédié au centre ou école de production (le cachet de la poste faisant foi) et l'intéressé doit avoir fait valoir ses droits à indemnisation auprès de la sécurité sociale.

Dans ces conditions, et après 1 an d'ancienneté, est versée, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale :

- pendant 1 mois en cas de 1 à 2 ans de service dans le centre ou l'école de production ;
- pendant 3 mois au-delà de 2 ans de service dans le centre ou l'école de production.

Si le salarié, bien que justifiant de 1 an d'ancienneté au moins dans le centre, ne remplit pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, le centre ou l'école de production verse le salaire pendant les périodes indiquées ci-dessus, déduction faite des sommes qui auraient été perçues de la sécurité sociale si ces droits avaient été ouverts. Il n'est rien dû par le centre ou l'école si la sécurité sociale se motive par la non-reconnaissance de la réalité de la maladie.

Le droit à indemnisation par le centre ou l'école de production est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de date à date. Il est limité au reliquat. Pour le maintien de ses obligations, le chef d'établissement peut faire procéder à un contrôle médical.

En cas de congé de maternité, de paternité ou de congé légal d'adoption, les salariés, après 1 an de présence dans le centre, bénéficient du traitement différentiel pendant la durée prévue par la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties pour les congés de maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité et d'adoption ne peuvent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu de la participation de la sécurité sociale, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. Ces congés rémunérés sont considérés comme des périodes d'activité pour le calcul du droit à congés payés.

Par ailleurs, les salariés bénéficient des garanties prévues par le régime de prévoyance des non-cadres et cadres en vigueur dans l'établissement technique auquel le centre est rattaché et dans les écoles de production.

CHAPITRE V

EMPLOI ET RÉMUNÉRATION

Article 17

Emplois

Les emplois s'inscrivent dans des champs professionnels.

Sont définis en annexe : les champs professionnels, avec leurs fonctions et les capacités requises :

- les emplois de :
 - formateur ;
 - formateur expert ;
 - formateur conseil ;
 - formateur responsable de dispositif ;
 - formateur responsable de projet ;
 - formateur responsable de centre ;
 - maître professionnel (école de production) ;
 - maître professionnel responsable d'atelier (école de production).

Les personnels occupant, totalement ou partiellement, un de ces emplois sont considérés comme cadres à l'exception du maître professionnel.

Article 18

Déroulement de carrière

Pour le calcul de l'ancienneté, l'évaluation des temps d'activité se fait selon les règles suivantes :

- toute activité d'au moins un mi-temps équivaut à un temps plein ;
- toute activité inférieure au mi-temps est retenue au prorata de l'horaire effectué.

Après la première année et tous les ans ensuite, le salarié a un entretien d'évaluation professionnelle qui conditionne notamment l'évolution de la rémunération pour la partie non liée à l'ancienneté.

Cet entretien d'évaluation, qui se fonde sur les dimensions professionnelles de l'emploi occupé, référées aux champs, fonctions et capacités liés, porte notamment sur :

- pour le formateur et formateur expert : son activité au sein du centre, son insertion dans l'équipe du centre, ses relations avec les stagiaires, la qualité de son suivi des stagiaires en entreprise, son

adaptation aux différents publics, ses qualités d'animateur, son respect et sa mise en œuvre du cahier des charges ;

- pour le formateur conseil : de plus, la qualité d'écoute, la qualité de son contact avec les partenaires ;
- pour le formateur responsable de dispositif : de plus, ses qualités de management, la qualité de son contact avec les partenaires du centre, la qualité de sa conduite du dispositif ;
- pour le formateur responsable de projet : de plus, la qualité de sa conduite du projet, la qualité de sa mise en œuvre de conseil en formation, son évaluation en fonction des objectifs visés ;
- pour le formateur responsable de centre : de plus, sur les aspects pédagogiques, matériels, humains et financiers du centre, l'ensemble en une évaluation en fonction des délégations reçues et des objectifs fixés.

L'entretien est aussi le lieu de la prise en compte des attentes des salariés, notamment dans les domaines des moyens pédagogiques et matériels, de la formation du salarié (besoins, impact d'une action passée) et de l'évolution individuelle dans la carrière et la rémunération.

L'entretien donne lieu à une fiche cosignée par les parties en présence, en autant d'exemplaires que de parties.

Article 19

Base de la rémunération

La rémunération est attachée à l'emploi occupé et la grille ci-dessous est un minimum. La rémunération se compose uniquement d'un brut annuel pour l'année civile exprimé en euros pour un temps complet, brut calculé à partir de la valeur du point définie par la présente convention et d'un indice. Le brut annuel est automatiquement revalorisé par la seule nouvelle valeur de ce point et à compter de la date d'effet de la revalorisation.

La rémunération du salarié ne travaillant pas un temps complet est calculée au prorata. La rémunération est versée mensuellement.

Article 20

Grille de rémunération

Le traitement annuel, pour la partie conditionnée par la seule ancienneté, est calculé en multipliant la valeur du point d'indice de l'article 21 par l'indice de la grille suivante.

Un formateur assurant une responsabilité de dispositif, de conseil, de projet, de centre, est rémunéré pour la totalité de ses activités dans le centre de formation selon la grille correspondant à sa responsabilité.

Il en va de même pour tous les maîtres professionnels dans les écoles de production.

ANNÉE	FORMATEUR				RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	MP ⁽¹⁾	Conseil	Dispositif	Projet/ MPRA ⁽²⁾	Centre
1	284	328	332	363	341	379	477
2	289	328	332	363	341	379	477
3	289	332	336	368	346	384	482
4	294	332	336	368	346	384	482
5	294	336	340	373	351	389	487
6	299	336	340	373	351	389	487
7	299	340	344	378	356	394	492

ANNÉE	FORMATEUR				RESPONSABLE		
	Formateur	Expert	MP ⁽¹⁾	Conseil	Dispositif	Projet/ MPRA ⁽²⁾	Centre
8	302	340	344	378	356	394	492
9	302	344	348	383	361	399	497
10	305	344	348	383	361	399	497
11	305	348	352	388	366	404	502
12	308	348	352	388	366	404	502
13	308	352	356	393	371	409	507
14	311	352	356	393	371	409	507
15	311	356	360	398	376	414	512
16	314	356	360	398	376	414	512
17	314	360	364	403	381	419	517
18	317	360	364	403	381	419	517
19	317	364	368	408	386	424	522
20	320	364	368	408	386	424	522
21	320	368	372	413	391	429	527
22	323	368	372	413	391	429	527
23	323	372	375	418	396	434	532
24	326	372	375	418	396	434	532
25	326	376	379	423	401	439	537
26	329	376	379	423	401	439	537
27	329	380	383	428	406	444	542
28	332	380	383	428	406	444	542
29	332	384	387	433	411	449	547
30	335	384	387	433	411	449	547
31	335	388	391	438	416	454	552
32	338	388	391	438	416	454	552
33	338	392	395	443	421	459	557
34	341	392	395	443	421	459	557
35	341	396	399	448	426	464	562
36	344	396	399	448	426	464	562
37	344	400	403	453	431	469	567
38	347	400	403	453	431	469	567
39	347	404	407	458	436	474	572
40	350	404	407	458	436	474	572
(1) Maître professionnel (école de production). (2) Maître professionnel responsable d'atelier (école de production).							

Article 21

Valeur du point d'indice

La valeur du point d'indice est propre à la convention collective et négociée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ⁽¹⁾.

TITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Rupture de la période d'essai

Pendant la durée de la période d'essai, le contrat peut être rompu en respectant un délai de prévenance selon les dispositions suivantes :

Lorsque la rupture émane de l'employeur :

- 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines au-delà de 1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Lorsqu'elle émane du salarié :

- 24 heures si sa durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Article 23

Préavis en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée

Hors faute grave ou lourde, le licenciement pour faute ou insuffisance professionnelles ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donnent lieu à un préavis de 2 mois pour les employés et de 4 mois pour les cadres, à compter du jour de la première présentation de la notification (lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou écrit remis en mains propres contre décharge).

A la demande du salarié, et sous réserve du bon fonctionnement du service, le préavis en cas de démission peut être réduit. En ce cas, la durée non effectuée ne donne pas lieu à rémunération.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis si la dispense du préavis est ordonnée.

Article 24

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement.

En fonction de l'ancienneté acquise dans l'organisme gestionnaire de l'établissement technique, du CFA-CFC ou dans les écoles de production, le montant de cette indemnité est fixé à 1/5 de mois par année d'ancienneté de 1 à 5 ans d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté à partir de la 6^e année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, le traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail.

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2011, la valeur du point CFC-CFA est de 71,80 €.

Article 25

Départ ou mise à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous au dernier alinéa.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération perçue du centre au cours des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le formateur, sur la base du traitement mensuel normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois.

Cette indemnité est égale à 1/2 mois de rémunération par tranche de 5 ans d'ancienneté totale.

En cas de mise à la retraite, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ à la retraite correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

TITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 26

Formation professionnelle

La formation professionnelle dépend des dispositions de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat en vigueur.

La formation professionnelle continue est une garantie de la qualité des prestations des salariés et de la pérennité de l'établissement. A ce titre, le centre ou l'école de production y consacre un budget équivalant au minimum à 2,5 % de la masse salariale pédagogique brute. Ce budget est versé à l'OPCA de référence.

Le plan de formation du centre fixe les orientations et les besoins de formations.

A tout salarié est proposée une formation tous les 3 ans au moins. Le centre peut faire obligation de suivre cette formation : le refus de suivre cette formation sans motif légitime peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation fait partie de l'entretien d'évaluation, tant à l'initiative du l'employeur que du salarié. Les parties s'engagent à favoriser la mise en œuvre des formations souhaitées de part et d'autre. A cet effet, le bilan des besoins en formation recensé lors des entretiens individuels est communiqué aux institutions représentatives du personnel.

TITRE V

APPLICATION DE L'ACCORD

Article 27

Date d'application

Le présent accord s'applique le premier jour du mois civil qui suit son dépôt et au plus tard à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 28

Modalités d'application

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

La présente convention ne peut donner lieu à réduction d'avantages individuels acquis.

Elle ne peut donner lieu à réduction d'avantages collectifs acquis pour un même objet de par un accord d'entreprise antérieur à la présente convention.

Quant aux avantages accordés par l'usage, une négociation doit s'ouvrir dans le centre avec les représentants syndicaux habilités.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention collective, qui n'auront pu être résolues par accord après négociation dans le centre, seront soumises à la commission paritaire nationale.

La présente convention collective nationale du travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue, et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage, et des unités de formation par apprentissage, intégrés à un établissement d'enseignement technique privé, ou communs à plusieurs établissements d'enseignement technique privé et du personnel des écoles de production sera déposée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail compétents.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CHAMPS PROFESSIONNELS ET EMPLOIS

Champs professionnels

L'enseignement technique privé, dans l'apprentissage et la formation continue, a pour objet de préparer les jeunes et les adultes :

- à réussir ou à améliorer leur insertion professionnelle et sociale ;
- à s'adapter aux évolutions ultérieures des emplois ;
- à s'inscrire dans une perspective de formation continue.

Les emplois se situent par la mise en œuvre du projet de l'établissement et du centre, dans l'équipe éducative ou formatrice et en lien avec l'environnement social, économique et professionnel.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation s'articule dès lors en quatre champs :

- l'apprenant ;
- les compétences du formateur ;
- l'environnement social, économique et professionnel ;
- l'établissement et le centre dans lesquels s'inscrivent les emplois ci-après définis.

Le domaine professionnel de l'enseignement et de la formation technologiques s'articule en quatre champs, puis en fonctions et enfin en capacités :

L'apprenant :

- enseignement/formation :
 - organiser un plan d'action, des prérequis aux compétences terminales, à partir d'un référentiel ;
 - préparer et mettre en œuvre des situations pédagogiques ;
 - évaluer les acquisitions et réguler la formation ;
 - participer aux procédures de contrôle et de certification ;
- éducation :
 - se situer par rapport aux valeurs définies par le projet de l'établissement ;
 - prendre en compte les phénomènes relationnels ;
 - repérer et valoriser des comportements ;
- accompagnement :
 - fournir une aide méthodologique au travail ;
 - conseiller pour l'orientation du projet personnel et professionnel.

Les compétences du formateur :

- acquisition :
 - maîtriser l'histoire et l'épistémologie de la discipline ;
 - maîtriser l'histoire et les technologies de la pratique professionnelle ;
 - identifier, analyser et évaluer les concepts et les valeurs au fondement de la discipline et de la pratique professionnelle ;
- perfectionnement/maintenance :
 - se tenir à jour des évolutions de la discipline et de la pratique professionnelle ;
 - se perfectionner individuellement et collectivement ;

- recherche didactique :
 - maîtriser les principaux courants pédagogiques ;
 - transformer les pratiques professionnelles en apprentissages ;
 - veiller au transfert des acquis.

L'environnement social, économique et professionnel :

- (s')informer :
 - identifier les publics en formation ;
 - analyser l'offre de formation ;
 - comprendre les besoins de formation générés par l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles ;
- être interface :
 - savoir présenter les formations aux partenaires éducatifs et professionnels extérieurs ;
 - savoir négocier les périodes de formation en entreprise.

L'établissement et le centre :

- s'intégrer dans l'institution :
 - se situer dans le projet de l'établissement et du centre ;
 - suivre l'évolution des structures éducatives et de formation ;
 - se construire un projet personnel et professionnel ;
- collaborer à la vie de l'institution :
 - participer aux activités collectives ;
 - être porteur de la culture de l'établissement et du centre ;
- se responsabiliser :
 - être mobilisateur dans les limites de l'emploi ;
 - accepter des responsabilités institutionnelles.

Formateur

Le formateur :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
- participe aux procédures de validation ;
- peut participer au recrutement des stagiaires ;
- participe au suivi des stagiaires en entreprise ;
- peut participer à la conception d'outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail.

Formateur expert

Le formateur expert est un formateur dont le niveau de technicité professionnelle est reconnu (dans sa discipline d'origine ou dans son activité de formateur) ou qui intervient dans les actions des niveaux II et I.

Formateur conseil

Le formateur conseil chargé de relation avec les entreprises (FCRE) est un formateur qui :

- assure les relations avec les entreprises ;
- participe au recrutement des stagiaires ;
- prospecte et identifie les besoins en formation et en recrutement des entreprises ;
- assure les actions de communication et de promotion du centre.

Le formateur conseil en insertion reclassement (FCIR) est un formateur qui :

- aide à résoudre les problèmes à finalité professionnelle des différents publics à la recherche d'un emploi ;
- informe, conseille et aide les personnes à effectuer des choix et à prendre des décisions ;
- met en œuvre des actions individuelles ou collectives pour atteindre des objectifs de reclassement ;
- assure le suivi avec les partenaires institutionnels (ANPE, CLI, maison de l'emploi...).

Formateur responsable de dispositif

Le formateur responsable de dispositif :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement du centre ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité ;
- participe aux procédures de validation ;
- participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi ;
- organise et anime une équipe de formateurs ou d'enseignants ;
- participe et veille à la réalisation des objectifs définis dans un souci d'amélioration de la qualité de la pédagogie ;
- analyse les attentes et évalue les acquis, les niveaux, les potentialités des usagers ;
- a en charge l'organisation et le suivi d'une formation et des stagiaires ;
- peut présenter les formations à l'extérieur et assurer le contact avec les entreprises et les institutionnels.

Le formateur peut être amené à assurer du FFP. L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

Formateur responsable de projet

Le formateur responsable de projet :

- est un formateur responsable de dispositif et d'ingénierie ;
- analyse les besoins et en déduit la conception de formations ;
- a en charge la réponse à des appels d'offres ou à des demandes spécifiques d'entreprises.

L'ensemble des activités est aménagé de façon à préserver le temps de préparation inhérent aux heures de FFP dans le respect du temps de travail annuel et de la répartition conventionnelle FFP/PRAA.

Formateur responsable de centre

Le formateur responsable de centre :

- assure, en fonction des délégations directes qu’il reçoit du chef d’établissement auquel il rend compte, la responsabilité administrative, pédagogique et financière, ainsi que la gestion des ressources humaines du centre ;
- représente le centre auprès des partenaires extérieurs ;
- sous l’autorité du chef d’établissement, détermine la stratégie du centre et dirige sa mise en œuvre.

Les trois dernières catégories de formateurs responsables peuvent être amenées à effectuer tout ou partie des activités des autres formateurs.

Maître professionnel en école de production

Le maître professionnel :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des écoles de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les élèves ;
- accompagne de ce fait un jeune ou un adulte en formation ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l’outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- rend compte de ses activités au maître professionnel responsable d’atelier en charge de son secteur.

En lien et sous la responsabilité du maître professionnel responsable d’atelier, il :

- peut prendre en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l’apprenant en école de production ;
- peut participer à la conception d’outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail ;
- peut assurer les relations avec les entreprises.

Maître professionnel responsable d’atelier en école de production

Le maître professionnel responsable d’atelier :

- transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des écoles de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les élèves ;
- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l’outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- organise, anime une équipe, assure l’encadrement d’un ou de plusieurs maîtres professionnels ;
- prend en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l’apprenant en école de production ;
- a en charge l’organisation et le suivi d’une formation ;
- assure les relations avec les entreprises ;
- participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi.

ANNEXE II

(APPLICATION DE L'ARTICLE L. 2232-3 DU CODE DU TRAVAIL)

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission paritaire nationale doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

2. Remboursement des frais de déplacement

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants : transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du kilomètre SNCF 2^e classe, majoré des suppléments obligatoires.

3. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

Nombre de réunions ordinaires : 2 par an.

Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre annuel de réunions peut être augmenté.

Réunion paritaire de conciliation suivant nécessité.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

ACCORD DU 8 JUIN 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1251006M
IDCC : 787

PRÉAMBULE

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle), les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, deux accords du 8 octobre 2009 et du 9 juillet 2010 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2012 pour le dernier.

A la suite des auditions d'OPCALIA, d'AGEFOS PME et d'OPCA-PL réalisées le 14 mai 2012, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par l'accord du 5 avril 2007 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 jusqu'au 31 décembre 2014.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2014.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard au premier trimestre 2014.

Article 2

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Fait à Paris, le 8 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFEC ;
ECF.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2012
RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL

NOR : ASET1251029M
IDCC : 2397

PRÉAMBULE

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1946. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'Etat, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine du travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire ⁽¹⁾ fondée sur l'évaluation *a priori* des risques.

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

- la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise ;
- la médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active, qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail.

L'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques

(1) Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en misant sur le milieu du travail et sur le facteur humain ; la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés ; la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail (reclassement, mutation, organisation des secours) ou sur l'homme (soins d'urgence, soins infirmiers...).

professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou l'amélioration des conditions de travail,

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail.

La surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 ainsi qu' à la situation particulière des salariés mannequins liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions et parfois à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité, voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que l'organisation patronale représentative et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail ainsi que de l'article L. 4625-2 du même code.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans la branche « mannequins » afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des mannequins et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant pour activité celle d'agence de mannequins, telle que précisée au 2.1 ci-dessous, et qui emploient des mannequins, au service de santé au travail dénommé « centre médical de la bourse » (CMB) ;
- la représentation de l'organisation d'employeurs et celles de salariés au sein du secteur « mannequins » du CMB.

Article 2

Champ d'application

2.1. Entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des mannequins et qui ont pour activité celle d'agence de mannequins.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche précitée, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des mannequins tels que définis aux articles L. 7123-2 et L. 7123-3 du code du travail, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après les « employeurs ».

2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés mannequins âgés de plus de 16 ans employés par des contrats de travail tels que définis aux articles L. 7123- 5 et R. 7123-1 du code du travail, la surveillance médicale des mannequins mineurs âgés de moins de 16 ans étant déjà réglementée par les articles R. 7124-7 et R. 7124-9 du code du travail.

Ils seront dénommés ci-après les « mannequins ».

Article 3

Suivi médical professionnel et individuel des mannequins

3.1. Adhésion des employeurs

Chaque année, tout employeur de mannequins doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par la commission de suivi des mannequins du CMB (cf. art. 5 du présent accord) et validé par le conseil d'administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de mannequins ayant versé la cotisation obligatoire.

3.2. Périodicité du suivi médical des mannequins

La surveillance du suivi médical des mannequins se fera selon la périodicité prévue par l'article R. 4624-16 du code du travail, conformément à l'article L. 4624-2 du même code.

Les signataires du présent accord estiment aussi qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

3.3. Convocation des mannequins pour le suivi médical

Une convocation est adressée par le CMB aux mannequins qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous – avant la date d'échéance de la précédente aptitude délivrée – avec le CMB Ile-de-France ou un service de santé au travail en région tel que visé à l'annexe du présent accord.

La commission de suivi des mannequins au sein du CMB sera consultée chaque année sur les modalités de mise en œuvre par le CMB pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

3.4. Aptitude

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les mannequins passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail.

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

En raison de ces spécificités, la fiche d'aptitude permettant de suivre le parcours médical du mannequin sur une période d'au moins 5 années sera dématérialisée et accessible aux employeurs via un code attribué individuellement. D'autre part, un certificat d'aptitude sera délivré aux mannequins.

Enfin, certains mannequins peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année. L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer concomitamment plusieurs métiers et/ou emplois dans la limite de trois.

Il est acquis que l'aptitude sera délivrée pour l'exercice concomitant des métiers d'intermittents du spectacle et de mannequin. Ces métiers et/ou emplois seront mentionnés sur le certificat remis au mannequin et sur la fiche d'aptitude destinée aux employeurs.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance de la délivrance de l'aptitude via Internet qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des mannequins, du médecin du travail ou de l'employeur.

Article 4

Evaluation et maîtrise des risques

4.1. Obligations des employeurs

En application de la réglementation, l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés.

4.2. Obligations du CMB

Le CMB, qui a pour mission de fournir une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des mannequins qui, notamment, empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

4.3. Engagement des employeurs

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) au sein de leurs entreprises et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés mannequins évoluent dans la limite de l'application de l'article L. 7123-18 du code du travail.

4.4. Développement d'une politique de prévention

Il est important de rappeler en préambule que sous la dénomination « mannequin » il y a trois types de population :

- a) Les 18-23 ans, étrangères, qui, principalement, défilent et participent aux prises de vues pour les photos de mode et les campagnes publicitaires pour les produits de beauté et de luxe ;
- b) Les mannequins qui peuvent être par ailleurs des intermittents du spectacle que l'on retrouve dans les photos et films pour des campagnes publicitaires pour des produits de consommation courante ;
- c) Les mannequins occasionnels, de tous âges, qui, généralement exercent aussi en même temps une autre profession ou bénéficient d'un autre statut (étudiant, retraité) et qui participent aux campagnes publicitaires évoquées au b.

La commission de suivi mettra en place des outils permettant de prévenir les risques professionnels et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels. Il sera tenu compte des points suivants :

- le spectre très large des âges : 16 à plus de 60 ans même si demeure la présence forte d'une majorité de mannequins jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- la diversité des nationalités des mannequins exerçant leur activité sur le territoire national ;
- la variété des caractéristiques des emplois des mannequins :
 - défilés ;
 - prises de vues ;
 - tournages ;
- les durées et fréquences d'emploi très variables selon les mannequins et le type de prestation.

Les outils mis en place par la commission seront ciblés sur des domaines tels que les biorythmes (sommeil, récupération), les TMS (troubles musculo-squelettiques), l'équilibre nutritionnel et l'hydratation, l'exposition importante au bruit et les risques pour l'audition, etc.

Les outils envisagés (fiches, manuels, etc.) seront rédigés en deux langues : français et anglais.

Article 5

Commission de suivi

Afin de ne pas fragiliser le CMB, tant sur le plan financier qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux mannequins.

En revanche, la spécificité des emplois des mannequins et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap physique, psychique ou social, et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'une commission de suivi au sein du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par le conseil d'administration du CMB, la commission de suivi aura les caractéristiques suivantes :

5.1. Composition

Les membres de la commission de suivi seront les représentants des organisations signataires ou adhérentes.

La commission de suivi sera paritaire.

Un règlement intérieur sera mis en place.

5.2. Durée des mandats

Le mandat des membres de la commission de suivi aura une durée de 4 ans, renouvelables.

5.3. Attributions

La commission de suivi :

- veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue de la première année à la date anniversaire de la signature du présent accord puis à l'issue de chaque année civile pendant une période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du conseil d'administration du CMB.

5.4. Montant de la cotisation et période d'observation

La cotisation annuelle décidée à la signature du présent accord est de 0,32 %.

Cependant, il est observé que :

- la date de l'extension est inconnue au moment de la signature du présent accord ;
- la première période sera une année supérieure à 12 mois (juin 2012 à décembre 2013) ;
- la première période sera marquée par un nombre sans doute élevé de premières visites et de peu de visites de suivi médical ;
- cette première période concernera également une pluralité d'employeurs par salarié tel que prévu par l'article R. 4624-14 du code du travail.

En conséquence, il convient que la commission de suivi fasse un point intermédiaire en juin 2013 pour examiner si cette cotisation au taux de 0,32 % est conforme aux coûts envisagés. Si nécessaire, une cotisation complémentaire sera alors appelée. Le même examen sera effectué en décembre 2013 puis en décembre 2014 lorsque l'équilibre entre premières visites et visites de suivi médical aura été atteint.

En décembre 2014, le montant définitif de la cotisation sera arrêté.

Les organisations signataires confirment les modalités de la collecte par le groupe Audiens.

Article 6

Validation de l'accord par le conseil d'administration du CMB

La délibération du conseil d'administration du CMB ayant validé le présent accord, elle sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le président du CMB.

Article 7

Date d'effet

La date d'effet du présent accord est fixée au premier jour qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives à la commission de suivi entreront en vigueur à l'issue de l'extension du présent accord.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Modification

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires signataires se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 10

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires signataires se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 11

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNAM.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Convention collective départementale
IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre)
(4 avril 1977)

(Etendue par arrêté du 27 avril 1979,
Journal officiel du 19 mai 1979)

ACCORD DU 14 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} MAI ET AU 1^{ER} NOVEMBRE 2012

NOR : ASET1251017M
IDCC : 934

Entre :

L'UIMM de l'Indre,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

- 5,15 € à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- 5,22 € à compter du 1^{er} novembre 2012.

Les RMH sont établies par les barèmes annexés.

Article 2

Les RMH sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au salarié en application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles servent également de base au calcul de la prime de panier dans les conditions prévues par la convention collective territoriale.

Article 3

Cet accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Châteauroux, le 14 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre)**

(4 avril 1977)

(Etendue par arrêté du 27 avril 1979,
Journal officiel du 19 mai 1979)

ACCORD DU 14 MAI 2012

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1251018M

IDCC : 934

Entre :

L'UIMM de l'Indre,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés conformément à l'accord du 21 février 1991 et à la convention collective territoriale comme suit.

Article 2

Le barème détermine le minimum garanti annuel en dessous duquel ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, pour un horaire mentionné de 151,67 heures.

Taux effectifs garantis au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

NIVEAU	CLASSEMENT	COEFFICIENT	MONTANT
I	O1	140	16 800
	O2	145	16 820
	O3	155	16 840

NIVEAU	CLASSEMENT	COEFFICIENT	MONTANT
II	P1	170	16 975
		180	16 998
	P2	190	17 030
III	P3	215	17 165
	TA1	225	17 192
		240	17 261
IV	TA2	255	18 437
	TA3	270	19 538
	TA4	285	20 810
V		305	22 561
		335	24 780
		365	26 995
		395	29 274

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4

Cet accord « taux effectifs garantis » est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Cet avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Châteauroux, le 14 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2012-21 DU 16 JUIN 2012
RELATIF À L'AVENANT N° 44 DU 7 JANVIER 2012

NOR : ASET1250697Z

IDCC : 2190

Concernant l'avenant n° 44 du 7 janvier 2012 relatif à la création d'une enquête sur les rémunérations, l'annexe suivante doit être insérée.

ANNEXE I

GRILLE D'INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION

Grille d'ancienneté

Grille relative à la valeur du point

(Titre modifié par avenant n° 23 du 1^{er} juillet 2005)

(Supprimée et remplacée par avenant n° 20 du 1^{er} octobre 2004)

PRÉAMBULE

Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que agent d'entretien, coursier... n'est pas défini dans les tableaux ci-joints.

Concernant la situation des personnels dont les qualifications sont définies en dehors de la branche professionnelle comme les médecins, infirmières, psychologues..., ils doivent faire l'objet d'une prise en compte spécifique.

(Modifié par avenant n° 37 du 16 décembre 2009)

Salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2010 :

A compter du 1^{er} janvier 2010, les indices professionnels minimaux par cotation pour toutes nouvelles embauches seront les suivants.

Grille d'indice professionnel minimal par cotation

INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION (IP)	
Cotation	Indice professionnel (IP)
4	321
5	334

INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION (IP)	
Cotation	Indice professionnel (IP)
6	347
7	351
8	356
9	366
10	386
11	395
12	440
13	466
14	486
15	546
16	606

Salariés embauchés antérieurement au 1^{er} janvier 2010 :

A compter du 1^{er} janvier 2010, les salariés embauchés antérieurement à cette date et relevant d'une structure appliquant la convention collective nationale bénéficieront d'une augmentation de 6 points de leur indice professionnel.

Grille relative à la valeur du point

(Ajoutée par avenant n° 23 du 1^{er} juillet 2005 ; modifiée par avenant n° 29 du 1^{er} janvier 2008 ; modifiée par avenant n° 37 du 16 décembre 2009)

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A compter du 1 ^{er} octobre 2001	26 F
A compter du 1 ^{er} juillet 2002	4,08 €
A compter du 1 ^{er} juillet 2003	4,15 €
A compter du 1 ^{er} juillet 2005	4,20 €
A compter du 1 ^{er} janvier 2006	4,25 €
A compter du 1 ^{er} janvier 2007	4,30 €
A compter du 1 ^{er} janvier 2008	4,37 €
A compter du 1 ^{er} juillet 2009	4,40 €
	Par décision unilatérale de l'UNML
A compter du 1 ^{er} janvier 2010	4,41 €

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 21 JUIN 2012

RELATIF À L'INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU CHÔMAGE PARTIEL

NOR : ASET1251011M
IDCC : 2205

PRÉAMBULE

Comme toute branche professionnelle, les offices notariaux sont susceptibles de se trouver confrontés à des circonstances exceptionnelles entraînant une baisse ou une interruption temporaire de leur activité. Pour limiter l'impact sur l'emploi de telles circonstances exceptionnelles et conserver, autant que possible, les compétences et l'expérience des salariés employés au sein des offices, les organisations signataires du présent accord de branche incitent les employeurs à avoir recours au chômage partiel.

Elles rappellent par ailleurs que la formation professionnelle continue peut constituer une autre alternative pour maintenir l'emploi, notamment en période de crise économique, en assurant une prise en charge, partielle ou complète, des salariés par les dispositifs de financement appropriés.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord instaure une allocation conventionnelle chômage partiel, à la charge des employeurs du notariat tels que définis par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001.

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001.

Article 2

Caractère complémentaire de l'allocation conventionnelle

Cette allocation conventionnelle a un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation de chômage partiel, tel qu'il résulte des dispositions du code du travail en vigueur à la signature de ce texte : seules sont indemnisées, au titre et aux conditions du présent accord, les heures ouvrant droit à l'allocation spécifique légale.

Article 3

*Cas de recours au chômage partiel
ouvrant droit à l'allocation conventionnelle*

L'allocation conventionnelle est attribuée aux salariés définis à l'article 4 du présent accord, dont l'employeur est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour une des raisons énumérées par l'article R. 5122-1 du code du travail, dans sa rédaction actuelle :

– la conjoncture économique ;

- des difficultés d’approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l’entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En cas uniquement de suspension de l’activité de l’entreprise pour l’une des raisons mentionnées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail a été suspendu bénéficient de l’allocation conventionnelle, prévue ci-dessus, pour les 14 premiers jours calendaires de cette suspension.

Article 4

Salariés indemnisables

Les salariés placés en position de chômage partiel en application des articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail bénéficient, sans condition d’ancienneté, de l’allocation conventionnelle lorsqu’ils subissent une perte de salaire liée à la suspension de leur contrat de travail ou à la réduction de leur durée de travail en dessous de la durée légale ou, si elle est inférieure, en dessous de la durée habituellement pratiquée dans l’office.

Les salariés travaillant habituellement à temps partiel et dont la durée du travail est réduite dans les mêmes proportions que celle des salariés à temps plein, bénéficient de cette allocation conventionnelle.

Par exception, sont expressément exclus du bénéfice de l’allocation conventionnelle les salariés qui ont refusé un travail de remplacement pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois pour 3 mois maximum, et comportant une rémunération au moins équivalente, proposé par leur employeur au cours des 6 mois précédant le premier mois au cours duquel il est fait recours au chômage partiel.

Article 5

Heures indemnisables

Les heures chômées indemnisables au titre de l’allocation conventionnelle sont les heures ouvrant droit à l’attribution de l’allocation spécifique légale telles que définies par l’article R. 5122-11 du code du travail. Elles correspondent à la différence entre la durée légale du travail applicable dans l’office ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée dans le contrat de travail, et le nombre d’heures réellement travaillées sur la période considérée.

Le nombre d’heures indemnisées ne pourra dépasser, dans une même année civile, le contingent annuel en vigueur au titre de l’allocation spécifique de chômage partiel, sous réserve de l’application de la limitation aux 14 premiers jours calendaires en cas de suspension d’activité.

Article 6

Montant de l’allocation conventionnelle

Chaque heure indemnisable, en application du présent accord, donne lieu au versement par l’employeur d’une allocation conventionnelle égale à 65 % de la rémunération horaire brute, incluant le montant de l’allocation spécifique légale.

L’allocation conventionnelle est réduite en ce qui concerne les salariés embauchés dans le cadre d’un contrat de professionnalisation selon les taux d’abattement fixés, en matière de salaire, par l’accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat, sous réserve qu’ils soient effectivement appliqués pour le calcul du salaire des intéressés.

L'allocation conventionnelle ne peut être inférieure au montant maximum de la participation de l'Etat au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur fixée réglementairement (art. D. 5122-39 du code du travail). A la date de signature du présent accord, ce montant est de 6,84 €.

L'allocation conventionnelle est versée par l'employeur à la date habituelle de paie.

Article 7

Assiette de calcul de l'allocation conventionnelle

La rémunération brute servant de base au calcul de l'allocation conventionnelle est la rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés, prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail, ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire contractuel.

Article 8

Rémunération minimale

Le salaire mensuel versé au cours d'une période de chômage partiel ne peut être inférieur à la rémunération mensuelle minimale garantie aux articles L. 3232-1 et L. 3232-5 du code du travail.

Article 9

Plafond de rémunération

Le salaire versé au cours d'une période de chômage partiel ne peut être supérieur au salaire net que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période sans qu'il y ait eu de recours au chômage partiel.

Article 10

Conséquences du chômage partiel sur les congés payés

Pour l'acquisition des droits à congés payés, les périodes de chômage partiel sont assimilées à du travail effectif.

Article 11

Conséquences du chômage partiel sur le 13^e mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, le 13^e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait du chômage partiel et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'allocation conventionnelle est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

Article 12

Conséquences du chômage partiel en cas de maladie, maternité ou adoption

Pendant une période de chômage partiel, en application de la garantie de salaire prévue par les articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, l'employeur verse le salaire brut à temps partiel qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé et non le salaire prévu contractuellement.

Ce maintien de salaire comprend la rémunération des heures qui auraient été travaillées, à laquelle s'ajoute le montant de l'allocation conventionnelle auquel le salarié aurait pu prétendre pour les heures chômées.

Article 13

Conséquences du chômage partiel sur les jours de repos RTT

Les jours de repos RTT acquis avant la période de chômage partiel, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 ne sont pas perdus en cas de chômage partiel. En revanche, la période de chômage partiel n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos RTT.

Article 14

Suivi de l'accord

Pendant sa période de validité prévue à l'article 16 ci-après, l'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, au mois de mars, par les partenaires sociaux réunis en commission paritaire mixte.

Si, pendant la période de validité du présent accord prévue à l'article 16 ci-après, une disposition législative ou réglementaire modifie le dispositif légal de chômage partiel, les partenaires sociaux se réuniront dans les 2 mois de son entrée en vigueur afin d'envisager ses conséquences sur l'indemnisation conventionnelle instaurée dans le notariat.

Article 15

Révision

A l'issue de la première année d'application du présent accord, l'une des parties signataires pourra en demander la révision. Cette demande devra être adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires. Les partenaires sociaux devront se réunir à cet effet en commission paritaire mixte dans les 2 mois de cette demande.

Article 16

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2012, pour les heures chômées à compter de cette date.

Il est conclu pour une durée déterminée non renouvelable de 3 ans qui s'achèvera le 31 juillet 2015 à minuit, date à laquelle il cessera de produire tous ses effets.

Article 17

Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSN.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN CGT-FO ;

FNPSE CGT.

Brochure n° 3242

Convention collective nationale
IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)

AVENANT N° 32 DU 9 MAI 2012
RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT

NOR : ASET1251019M
IDCC : 1492

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à :

- 5,17 € à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- 5,18 € à compter du 1^{er} septembre 2012 ;
- 5,19 € à compter du 1^{er} décembre 2012.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les conventions collectives.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale
IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 33 DU 9 MAI 2012
MODIFIANT CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251020M
IDCC : 1492

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe *e* de l'article 32 (voir annexe I) des dispositions générales des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons est supprimé.

La suppression du paragraphe *e* de l'article 32 entraîne une modification de cohérence de la numérotation des paragraphes suivants.

Article 2

L'article 43 « Formation professionnelle » (voir annexe II) des dispositions générales des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons est supprimé.

Il est remplacé par un article 43 nouvellement intitulé « Maternité et paternité » et rédigé comme suit :

« Les salariées en congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un maintien intégral de rémunération, de telle sorte que l'ensemble prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % la rémunération nette qu'elles auraient normalement perçue si elles avaient continué à travailler.

Les salariés en congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle

sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne au moins 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale. »

Article 3

La première phrase de l'article 34 des dispositions générales est complétée d'un sixième tiret ainsi rédigé :

« – conclusion d'un pacte civil de solidarité : 2 jours (droit limité à une fois par salarié) ».

Le premier tiret de la première phrase de l'article 34 des dispositions générales est précisé de la manière suivante :

« – mariage du salarié : 4 jours, ou 2 jours si le salarié a déjà bénéficié du congé pacte civil de solidarité visé au sixième tiret ».

Article 4

Les dispositions des présents avenants deviendront caduques au cas où la législation et/ou la réglementation modifieraient sensiblement les équilibres financiers ayant conduit à la signature du présent avenant.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Il est entendu que les salariées bénéficiant effectivement des dispositions du paragraphe e de l'article 32 des dispositions générales des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation continueront à bénéficier du nombre de jours de congés supplémentaires acquis à la date de signature des présents avenants. Cet avantage individuel prendra fin au moment où le ou les enfants ouvrant droits aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les présents avenants feront l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 31 DU 9 MAI 2012
RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT

NOR : ASET1251021M
IDCC : 1495

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à :

- 5,17 € à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- 5,18 € à compter du 1^{er} septembre 2012 ;
- 5,19 € à compter du 1^{er} décembre 2012.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les conventions collectives.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 32 DU 9 MAI 2012
MODIFIANT CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251022M
IDCC : 1495

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe *e* de l'article 32 (voir annexe I) des dispositions générales des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons est supprimé.

La suppression du paragraphe *e* de l'article 32 entraîne une modification de cohérence de la numérotation des paragraphes suivants.

Article 2

L'article 43 « Formation professionnelle » (voir annexe II) des dispositions générales des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons est supprimé.

Il est remplacé par un article 43 nouvellement intitulé « Maternité et paternité » et rédigé comme suit :

« Les salariées en congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un maintien intégral de rémunération, de telle sorte que l'ensemble prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % la rémunération nette qu'elles auraient normalement perçue si elles avaient continué à travailler.

Les salariés en congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle

sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne au moins 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale. »

Article 3

La première phrase de l'article 34 des dispositions générales est complétée d'un sixième tiret ainsi rédigé :

« – conclusion d'un pacte civil de solidarité : 2 jours (droit limité à une fois par salarié) ».

Le premier tiret de la première phrase de l'article 34 des dispositions générales est précisé de la manière suivante :

« – mariage du salarié : 4 jours, ou 2 jours si le salarié a déjà bénéficié du congé pacte civil de solidarité visé au sixième tiret ».

Article 4

Les dispositions des présents avenants deviendront caduques au cas où la législation et/ou la réglementation modifieraient sensiblement les équilibres financiers ayant conduit à la signature du présent avenant.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Il est entendu que les salariées bénéficiant effectivement des dispositions du paragraphe *e* de l'article 32 des dispositions générales des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation continueront à bénéficier du nombre de jours de congés supplémentaires acquis à la date de signature des présents avenants. Cet avantage individuel prendra fin au moment où le ou les enfants ouvrant droits aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les présents avenants feront l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale
IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale
IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

AVENANT N° 1 DU 9 MAI 2012
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET DES CADRES
NOR : ASET1251030M
IDCC : 700, 707

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2012 :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION annuelle minimale (RAM)	RÉMUNÉRATION mensuelle 80 % de la RAM	RÉMUNÉRATION mensuelle 70 % de la RAM ⁽²⁾
A débutant ⁽¹⁾	26 520	1 768	
A non débutant	36 400	2 427	2 123

NIVEAU	RÉMUNÉRATION annuelle minimale (RAM)	RÉMUNÉRATION mensuelle 80 % de la RAM	RÉMUNÉRATION mensuelle 70 % de la RAM ⁽²⁾
B	42 840	2 856	2 499
C	56 100	3 740	3 273
<p>(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.</p> <p>(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.</p>			

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Extrait de procès-verbal de réunion

Par la signature de l'avenant n° 1 du 19 avril 2012 à l'accord du 10 décembre 2010, la délégation patronale UNIDIS a souhaité apporter une réponse positive à la demande de la partie salariée visant à ce que les cadres non débutants du niveau A de la grille de classification puissent, au minimum, ressortir au barème de cotisation régime de retraite complémentaire des cadres de la tranche B de la sécurité sociale.

La revalorisation de la grille de rémunération sur le niveau A invite, à ce stade, à un travail de réflexion paritaire sur des aménagements de la grille de classification qui permettraient une meilleure progressivité entre les différents positionnements du niveau A ainsi qu'une meilleure prise en compte des politiques de rémunération des entreprises.

Les parties signataires de l'accord du 10 décembre 2010 sont convenues de revoir sur le sujet avant la fin de l'année 2012, dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord, pour étudier des propositions concrètes d'aménagement.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 3 DU 9 MAI 2012

RELATIF À L'INDEMNISATION DES PÉRIODES D'ASTREINTE

NOR : ASET1251037M

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Indemnisation des périodes d'astreinte

Les compensations financières forfaitaires prévues par l'article 3 du chapitre I^{er} de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées :

1. A compter du 1^{er} mai 2012, à :
 - 15,49 € par période de 24 heures ;
 - 108,49 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.
2. A compter du 1^{er} septembre 2012, à :
 - 15,54 € par période de 24 heures ;
 - 108,81 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.
3. A compter du 1^{er} décembre 2012, à :
 - 15,58 € par période de 24 heures ;
 - 109,03 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 4 DU 9 MAI 2012

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1251038M

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est inséré, après l'article 2.3 de l'article 2 « Convention de forfait en jours » du chapitre II « Conventions de forfait annuel en heures et en jours » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail, un nouvel article rédigé comme suit :

« Article 2.4

Modalités de suivi du forfait en jours

Sous réserve du respect des repos journaliers et hebdomadaires prévus par le code du travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé à l'article 2.2. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, à l'occasion de l'entretien annuel individuel visé à l'article L. 3121-46 du code du travail organisé à l'initiative de l'employeur, doivent être abordées avec le salarié sa charge de travail, sa rémunération, l'organisation de son temps de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable. »

Article 2

Par cohérence, le dernier paragraphe de l'article 2.2 de l'article 2 « Convention de forfait en jours » du chapitre II « Conventions de forfait annuel en heures et en jours » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail, est annulé ; l'intégralité de ces dispositions ayant été introduites à l'article 2.4.

Article 3

Le troisième paragraphe de l'article 6 « Lissage du salaire » du chapitre III « Aménagement et organisation du temps de travail » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail, est modifié comme suit :

« En cas d'absence, l'indemnisation qui peut être due au salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée. »

Article 4

Le dernier paragraphe de l'article 6 « Lissage du salaire » du chapitre III « Aménagement et organisation du temps de travail » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail est modifié comme suit :

« Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ en cours de période. »

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 6 DU 9 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1251026M

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels OETAM

Salaires mensuel minimum conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1^{er} de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum mensuel conventionnel (au 1 ^{er} mai 2012)	SALAIRE minimum mensuel conventionnel (au 1 ^{er} septembre 2012)	SALAIRE minimum mensuel conventionnel (au 1 ^{er} décembre 2012)
I	1	125	1 400	1 400	1 400
	2	130	1 412	1 416	1 419
	3	135	1 434	1 438	1 441
II	1	140	1 460	1 464	1 467
	2	150	1 484	1 488	1 491
	3	160	1 508	1 513	1 516
III	1	170	1 542	1 546	1 549
	2	185	1 574	1 579	1 582
	3	195	1 608	1 613	1 616
IV	1	215	1 752	1 757	1 761
	2	235	1 897	1 903	1 906
	3	260	2 055	2 061	2 066
V	1	285	2 238	2 245	2 249
	2	315	2 465	2 473	2 478
	3	350	2 726	2 734	2 740

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2012 : 17 304 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2

Salaires minima conventionnels des ingénieurs et cadres

L'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est complété par les dispositions suivantes :

« Le mode de calcul des minima conventionnels applicables aux ingénieurs et cadres a été révisé par l'accord professionnel du 13 décembre 2010 relatif à la classification ingénieurs et cadres. Cet accord prévoit un délai de transposition s'étendant jusqu'au 31 décembre 2012.

Les salaires minima des ingénieurs et cadres sont fixés comme suit pour l'année 2012 :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION annuelle minimale (RAM)	RÉMUNÉRATION mensuelle 80 % de la RAM	RÉMUNÉRATION mensuelle 70 % de la RAM ⁽²⁾
A débutant ⁽¹⁾	26 520	1 768	
A non débutant	36 400	2 427	2 123
B	42 840	2 856	2 499
C	56 100	3 740	3 273

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

AVENANT N° 37 DU 9 MAI 2012

MODIFIANT CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251032M

IDCC : 700, 707

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe 9 des articles 36 des conventions collectives ingénieurs et cadres est supprimé.

La suppression du paragraphe 9 de l'article 36 entraîne une modification de cohérence de la numérotation des paragraphes suivants.

Article 2

L'article 35 des conventions collectives intitulé « Maternité » est nouvellement intitulé « Maternité et paternité ».

Il est complété d'un septième paragraphe ainsi rédigé :

« 7. Les salariés en congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne au moins 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale. »

Article 3

La première phrase des articles 37 des conventions collectives est complétée d'un sixième tiret ainsi rédigé :

« – conclusion d'un pacte civil de solidarité : 2 jours (droit limité à une fois par salarié) ».

Le premier tiret de la première phrase de l'article 34 des dispositions générales est précisé de la manière suivante :

« – mariage du salarié : 4 jours, ou 2 jours si le salarié a déjà bénéficié du congé pacte civil de solidarité visé au sixième tiret ».

Article 4

Les dispositions des présents avenants deviendront caduques au cas où la législation et/ou la réglementation modifieraient sensiblement les équilibres financiers ayant conduit à la signature du présent avenant.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Il est entendu que les salariées bénéficiant effectivement des dispositions du paragraphe 9 de l'article 36 des conventions collectives ingénieurs et cadres de la production et de la transformation continueront à bénéficier du nombre de jours de congés supplémentaires acquis à la date de signature des présents avenants. Cet avantage individuel prendra fin au moment où le ou les enfants ouvrant droits aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les présents avenants feront l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 23 MAI 2012

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251013M

IDCC : 292

PRÉAMBULE

Composée essentiellement de PME (80 % des entreprises ont un effectif inférieur à 50 salariés), la plasturgie, très diversifiée en termes de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Compte tenu des exigences auxquelles sont confrontées les entreprises en matière d'évolutions technologiques et d'innovation, il est impératif de faire évoluer les compétences des salariés pour qu'elles soient adaptées aux technologies émergentes et aux évolutions de l'organisation du travail.

Par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a avalisé et adapté l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un nouvel élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche, comme un levier de développement des entreprises, et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Les objectifs et actions à poursuivre dans cette perspective sont multiples :

- renforcer l'attractivité des métiers de la plasturgie ;
- garantir une répartition équilibrée de l'offre de formation sur le territoire en facilitant l'accès à une offre de formation attractive aux salariés et aux entreprises, notamment dans des zones faiblement industrielles et sur des territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites entreprises ;

- accompagner le développement des compétences, et particulièrement des ouvriers, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels et favoriser l'accès des TPE/PME aux compétences de recherche et développement, management et qualité ;
- proposer une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, en créant des passerelles entre les qualifications professionnelles ;
- permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises ;
- faciliter l'accès des salariés des TPE/PME aux formations, notamment dans les domaines de la recherche et le développement, le management et la qualité et l'innovation ;
- accompagner les salariés tout au long de la vie professionnelle, et notamment les moins qualifiés, afin qu'ils puissent s'adapter aux évolutions nécessaires et construire leur évolution professionnelle ;
- adapter les compétences attachées au développement d'activités nouvelles ou appelées à évoluer, liées à l'environnement, au développement durable et à la croissance verte ;
- promouvoir l'innovation dans la formation, en optimisant l'ingénierie des parcours de formation et les pratiques des acteurs.

L'implication et la mobilisation des entreprises dans ce sens est essentielle. Compte tenu du tissu industriel majoritairement constitué de PME, il importe pour ce faire de développer l'ensemble des outils concourant non seulement à les informer et les sensibiliser sur les moyens mis à leur disposition, mais également à les aider à se repérer face aux perspectives d'évolution du secteur.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA DEFI dans la diffusion d'information et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers et des emplois, en articulation étroite avec la CNPE.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Il vise à améliorer les dispositions existantes et à décliner les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Le présent accord annule et remplace les trois accords de branche suivants :

- l'accord de branche du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la plasturgie ;
- l'accord de branche du 9 février 1995 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé de la plasturgie : OPCA Plastifaf ;
- l'accord de branche du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle, modifié par avenant du 26 octobre 1994.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la plasturgie relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

TITRE I^{ER}

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur de celui-ci.

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques de l'employeur et du salarié. Il poursuit un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, heures disponibles au titre du DIF, CIF, période de professionnalisation, etc. ;
- alimenter la démarche de l'entreprise d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences.

Il se déroule de manière spécifique et donne lieu à l'établissement d'un document écrit, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié. Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d'exprimer ses souhaits, ses points d'accord et de désaccord, notamment sur les propositions faites par l'entreprise et sur la prise en compte par l'entreprise des propositions du salarié.

Considérant cet entretien professionnel comme une clé essentielle pour la réussite de l'ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, les parties signataires s'engagent à promouvoir celui-ci et à mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d'accompagnement, dont le guide pour l'entretien professionnel, par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI, selon les modalités prévues au titre VIII du présent accord.

Un bilan qualitatif et quantitatif (mise en œuvre, nombre, taux de réalisation, etc.) des entretiens professionnels réalisés sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

La CNPE fera un bilan de la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans les entreprises de la branche en 2014, puis tous les 3 ans.

Article 3

Entretien de seconde partie de carrière professionnelle

Les partenaires sociaux, convaincus de la nécessité et de l'intérêt de maintenir les salariés concernés dans l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels dans leur entreprise, considèrent que l'entretien de seconde partie de carrière est l'un des outils permettant d'atteindre ces objectifs.

Dans toutes les entreprises, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire et ensuite tous les 5 ans un entretien de seconde partie de carrière professionnelle destiné à faire le point avec la fonction RH quand elle existe ou son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers, des conditions de travail et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Au cours de cet entretien, le salarié est informé notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il se déroule de manière spécifique.

Un bilan qualitatif et quantitatif (mise en œuvre, nombre, taux de réalisation, etc.) des entretiens de seconde partie de carrière professionnelle réalisés sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

La CNPE fera un bilan de la mise en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière professionnelle dans les entreprises de la branche, en 2014 puis tous les 5 ans, et fera des préconisations en matière d'outils.

Article 4

Passeport orientation formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et faire valider ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Chaque salarié sera informé par l'entreprise, notamment lors de l'entretien professionnel, de l'existence du passeport orientation formation. L'entreprise mettra à disposition du salarié, à sa demande, les informations nécessaires à la constitution du passeport.

Il est mis à disposition de toute personne un modèle unique de passeport orientation et formation sur le site de l'OPCA DEFI.

Article 5

Bilan de compétences

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA DEFI à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des prestataires labellisés.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle.

Si l'action a lieu à la demande de l'employeur, elle se déroule nécessairement pendant le temps de travail. Si l'action a lieu à l'initiative du salarié, elle peut se dérouler hors temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé bilan de compétences géré par le FONGECIF, ou par celui du droit individuel à la formation (DIF), ou au titre du plan de formation. Selon le dispositif concerné, l'employeur doit donner son accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de prise en charge dans le cadre du DIF prioritaire par les fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA DEFI, la CNPE définira les modalités de prise en charge, qui seront révisées éventuellement chaque année.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par l'OPCA ou l'OPACIF concerné, soit par l'entreprise elle-même dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue.

Le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année sera communiqué aux instances représentatives du personnel de l'entreprise à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

Article 6

Rôle de l'observatoire paritaire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

L'observatoire a pour mission notamment de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet.

L'observatoire pourra formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la mise à disposition d'outils.

TITRE II

ACCÈS AUX MÉTIERS DE LA PLASTURGIE

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion des personnes dans les entreprises de la branche de la plasturgie, à faciliter ainsi les recrutements et attirer les compétences d'excellence.

Des dispositions particulières sont notamment envisagées pour l'accueil et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les outils développés pour ces catégories pourront être mobilisés pour tous les publics.

Article 7

Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les jeunes dans les entreprises

L'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la plasturgie afin de poursuivre son développement dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent encourager l'accueil et la formation des jeunes au sein des entreprises de la plasturgie, que ce soit dans le cadre des stages école, des séjours découverte, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires s'engagent dans ce sens à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la plasturgie et des filières de formation, au travers notamment des dispositifs suivants :

- promotion des métiers de la plasturgie auprès des jeunes ;
- développement de nouveaux outils de communication et d'information ;
- mobilisation des outils de la branche, par exemple les plates-formes mobiles « Destination plasturgie » ;
- renforcement du partenariat avec les organismes de formation et des établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des organismes d'information et d'orientation.

Article 8

Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les demandeurs d'emploi dans les entreprises

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi dans les entreprises, par la mobilisation des mesures mises en œuvre par le service public de l'emploi.

Les parties signataires confient à l'OPCA DEFI le soin de mobiliser des financements complémentaires auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 9

Rôle de l'observatoire paritaire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

L'observatoire a notamment pour mission d'identifier les métiers, les emplois et les qualifications ainsi que les débouchés dans la plasturgie afin de rendre plus efficace et efficiente la mise en œuvre des mesures d'accueil et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi.

L'observatoire pourra réaliser des études sur les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, en vue notamment de communiquer aux différents prescripteurs de la formation et de l'orientation les informations nécessaires pour qualifier leur offre.

TITRE III

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 10

Classement des qualifications professionnelles dans la plasturgie

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un coefficient de la grille de classification au cours de sa vie professionnelle.

Les qualifications professionnelles préparées dans le cadre du plan de formation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation sont classées suivant le classement défini ci-dessous, sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention de cette qualification.

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP plasturgie « Assemblage, parachèvement, finition », « Conduite d'équipement de fabrication » et « Menuiserie extérieure ».	D3	D2
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP plasturgie « Montage, réglage d'équipement de fabrication », « Matériaux composites », « Chaudronnerie plastique » et « Coordination de ligne ou d'îlot ».	D3	D3
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
5	Relève du groupe 5 : Le CQP plasturgie « Encadrement d'équipe ».	D4	D4
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
7	Relève du groupe 7 : Le CQP plasturgie « Techniques en production ».	D5	D5
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
(*) Les degrés constituent des minima.			

Article 11

Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la plasturgie

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la plasturgie, « Certificats de qualification professionnelle de la plasturgie ». Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CNPE, dans le cadre des orientations définies par la CNPE.

Les certificats de qualification professionnelle de la plasturgie, leurs référentiels, leur mise en œuvre, leur attribution et sont validés par la CNPE.

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CNPE proposera une modalité de reconnaissance au sein de la classification et la demande d'inscription au RNCP. Cette reconnaissance sera validée par accord de branche et intégrée par révision au présent accord de branche.

TITRE IV

ALTERNANCE

Article 12

Orientations prioritaires

Les parties signataires considèrent l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) comme l'une des voies pour permettre le transfert des savoirs, savoir-faire pour chaque niveau de qualification professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi elles entendent privilégier l'alternance comme moyen d'acquisition des qualifications et des diplômes notamment de la plasturgie et invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière.

Article 13

Apprentissage

Les parties signataires s'engagent, en partenariat avec les centres de formation concernés, à veiller à l'adéquation des niveaux de formation préparés (CAP, bac pro, BTS, licence professionnelle et diplôme d'ingénieur), avec les besoins des entreprises de la branche en tenant compte notamment des conclusions de l'observatoire des métiers.

Article 13.1

Financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA DEFI contribue à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la plasturgie, dans la limite de 40 % des contributions professionnalisation collectées par l'OPCA DEFI liées aux versements des entreprises de la plasturgie (contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail et contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail).

Article 13.2

Modalités de mise en œuvre

Dans le respect des orientations définies en CNPE, le comité de section professionnelle de la branche plasturgie propose au conseil d'administration de l'OPCA DEFI, chaque année, selon les orientations définies dans l'accord cadre de la branche plasturgie du 25 mars 1993 étendu par arrêté ministériel du 31 octobre 1994, les financements à attribuer aux CFA.

Cette recommandation devra préciser la liste des centres de formation d'apprentis concernés, les évolutions des effectifs d'apprentis en plasturgie pour chaque CFA, les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci.

Article 13.3

Rémunérations du contrat d'apprentissage

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic. Toutefois, si l'apprenti est âgé d'au moins de 21 ans, et si cela lui est plus favorable, la référence utilisée n'est pas le Smic mais le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
 - 35 % du Smic la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 42 % du Smic la 2^e année d'exécution du contrat ;
 - 60 % du Smic la 3^e année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
 - 45 % du Smic la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 54 % du Smic la 2^e année d'exécution du contrat ;
 - 75 % du Smic la 3^e année d'exécution du contrat.
3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus (pourcentage du Smic ou, si celui-ci est plus favorable, pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé) :
 - 55 % la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 66 % la 2^e année d'exécution du contrat ;
 - 80 % la 3^e année d'exécution du contrat.

Article 14

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation publics ou privés ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation ne doit pas être utilisé de façon récurrente pour pourvoir un emploi durable dans l'entreprise.

L'utilisation des contrats de professionnalisation fera l'objet d'une communication chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et bilan de formation.

Article 14.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 14.2

Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- a) Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- b) Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- c) Soit reconnue dans les classifications de la convention collective : la qualification préparée doit être classée dans un groupe d'après le classement des qualifications professionnelles mentionné au titre III du présent accord.

Article 14.3

Forme et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois, ou d'un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

La durée du contrat peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

- a) Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
 - les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification ;
 - les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- b) Soit lorsque l'action de professionnalisation est conclue pour l'acquisition d'une certification inscrite au répertoire national des certifications ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Dans le cadre de l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, le contrat conclu peut être :

- à durée déterminée uniquement pour des actions de professionnalisation externes. Un complément en formation interne peut y être adjoint sous réserve d'une validation de l'OPCA au regard de la qualification préparée et du poste à occuper ;
- à durée indéterminée pour des actions de professionnalisation externes ou pour des actions de professionnalisation uniquement interne sous réserve de l'utilisation des modalités du parcours d'intégration et de professionnalisation.

Article 14.4

Rémunérations du contrat de professionnalisation

Salariés âgés de moins de 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum fixé selon un pourcentage du Smic, sans pouvoir être inférieur aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-15 du code du travail et indépendamment du coefficient hiérarchique de l'emploi occupé durant la période du contrat de professionnalisation.

1. Pour les titulaires d'une qualification inférieure à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 1 à 3 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 75 % du Smic.

2. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 4 et 5 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 85 % du Smic.

3. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un BTS, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 6 à 9 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 90 % du Smic.

Salariés âgés de 26 ans et plus

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 90 % de la rémunération minimale correspondant au coefficient de l'emploi occupé, prévue par la convention collective de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du Smic, sans pouvoir être inférieure aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-18 du code du travail.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 15

Orientation dans la branche

Les orientations dans la branche sont les suivantes.

La formation est un enjeu crucial pour contribuer au maintien et au développement de l'emploi, accompagner les évolutions consécutives aux mutations technologiques, industrielles et organisationnelles et pour permettre l'accès aux salariés à des formations qualifiantes, diplômantes et professionnelles.

La CNPE définira les orientations prioritaires sur l'ensemble des dispositifs.

Les dispositifs sont les suivants :

Article 16

Plan de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations en référence à la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur propose, dans le cadre du plan de formation, des actions de formation en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste du travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Les actions qui relèvent de cette catégorie visent l'acquisition de savoirs requis pour l'exécution du contrat de travail. Ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;
- des actions de développement des compétences.

Dans le cadre d'un parcours professionnel individualisé d'un salarié, l'employeur mentionne à celui-ci l'emploi visé lorsqu'il mobilise des actions de développement des compétences.

Lors de la consultation des instances représentatives du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant les deux types d'action ainsi que les emplois visés dans les parcours professionnels individualisés.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise et imputables (sous réserve des dispositions sociales et fiscales et dans les limites fixées par la loi) sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Il en est de même pour les salaires et charges sociales correspondants, ainsi que l'allocation formation.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et temps de trajet habituels, le dépassement de moins d'une heure donne lieu à une contrepartie réelle, définie par l'employeur après consultation des élus du personnel. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et temps de trajet habituels, le dépassement d'au moins une heure donne lieu de préférence à récupération ou, à défaut, à une contrepartie financière, calculée au global sur la base du temps pour temps et du salaire horaire de base de l'intéressé.

Article 17

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience dans la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut bénéficier à sa demande d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 15 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié en contrat à durée déterminée ou indéterminée peut bénéficier à sa demande,

sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La VAE est accessible par la voie du plan de formation ou dans le cadre d'un congé de VAE auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle, et demanderont à l'OPCA DEFI de mettre à disposition toutes les informations nécessaires.

Article 18

Participation des salariés aux jurys d'examen ou de VAE

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la présence des salariés aux jurys d'examen ou de VAE des diplômes et titres et CQP de la plasturgie.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation. Le salarié joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Les dépenses afférentes (y compris le maintien de la rémunération du salarié) à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience des diplômes, titres et CQP de la plasturgie inscrits au RNCP pourront être prises en charge par l'OPCA DEFI, pour la quote-part restant à la charge du participant, sur la section professionnalisation, et dans les limites définies par la loi. Les modalités et les montants de prise en charge par l'OPCA DEFI des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen seront définies par son conseil d'administration.

A défaut d'une prise en charge par l'OPCA DEFI, ces dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1, seront imputées, pour la quote-part restant à la charge du participant, sur le plan de formation, après accord de l'entreprise, et dans les limites définies par la loi.

Article 19

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 19.1

Calcul des droits. – Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 25 heures. Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 50 % du temps de travail collectif applicable dans l'entreprise, l'acquisition des droits se fait sur la base d'un temps plein. Pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 %, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

La période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé maternité, paternité ou d'adoption, d'un congé de présence parentale, du congé de soutien familial, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF.

Les heures DIF acquises par les salariés en contrat à durée indéterminée se calculent au 1^{er} janvier de chaque année. Pour les salariés embauchés en cours d'année, les heures DIF se calculent, *pro rata temporis*, entre la date d'embauche et le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 19.2

Calcul des droits. – Salariés en contrat de travail à durée déterminée

Conformément à l'article D. 6323-1 du code du travail, les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation *pro rata temporis*, lorsqu'ils justifient d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Le DIF des salariés en contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les mêmes modalités que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'organisme collecteur et ses coordonnées.

Article 19.3

Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail. Le salarié doit préciser dans sa demande, par écrit, s'il souhaite faire la formation pendant ou en dehors du temps de travail.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail seront rémunérées par l'employeur au titre de l'allocation formation prévue par la loi à l'article L. 6323-14 du code du travail et des règlements pris en son application (qui est à la date de la signature du présent accord d'un montant de 50 % de la rémunération nette du salarié et qui est versée à la date normale d'échéance de la paye qui suit le mois de la formation).

Les DIF hors temps de travail ne peuvent concerner que des formations visant des savoirs qui ne sont pas expressément requis pour l'exécution du contrat de travail.

Lorsque la formation implique un cofinancement (formation mise en œuvre tant par le plan de formation que par le DIF), la formation sera effectuée sur le temps de travail du salarié.

La formation mise en œuvre au titre du DIF ne peut être réalisée hors temps de travail qu'avec l'accord exprès du salarié.

Article 19.4

Initiative

A l'initiative du salarié, le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF et sa mise en œuvre sont arrêtés soit après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment à l'issue de l'entretien professionnel, soit après une demande écrite du salarié.

Si l'accord ou la demande de mise en œuvre du droit individuel à la formation porte sur une action de formation, il doit comporter les mentions suivantes : objectifs de la formation, nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (hors ou pendant le temps de travail), durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action, dénomination du prestataire de formation pressenti.

Si l'accord ou la demande de mise en œuvre du droit individuel à la formation porte sur une action de bilan de compétences, il doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire.

Si l'accord ou la demande de mise en œuvre du droit individuel à la formation porte sur une action de validation des acquis de l'expérience, il doit comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certification de qualification postulé, dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse motivée, l'absence de réponse valant acceptation.

Tout type d'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est éligible au DIF.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés dans la limite d'un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au pro rata temporis en dessous de 50 % du temps de travail.

Chaque salarié est informé annuellement, par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF selon les modalités d'information déterminées au niveau de l'entreprise.

En cas de refus, le salarié dispose d'une voie de recours conformément à l'article L. 6323-12.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions conduites dans le cadre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables (sous réserve des dispositions sociales et fiscales et dans les limites fixées par la loi) sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Il en est de même pour les salaires et charges sociales correspondants, ainsi que l'allocation formation.

Article 19.5

Actions prioritaires

L'OPCA DEFI prendra en charge au titre des actions prioritaires du DIF de la branche, dans le cadre des contributions professionnalisation, sous réserve des affectations financières décidées par le conseil d'administration de l'OPCA, le coût des actions suivantes :

- les actions de formation s'inscrivant dans les priorités définies et validées par la CNPE ;
- les actions entrant dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- les formations organisées par les organismes de formation des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance de la convention collective et des accords de la plasturgie.

Article 19.6

Transférabilité du DIF – Mutation du salarié

En cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, et relevant du même champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 19.7

DIF – Licenciement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu d'informer, dans la lettre de licenciement, le salarié du nombre d'heures DIF non mobilisées et de la possibilité de pouvoir demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation

des acquis de l'expérience. La demande du salarié doit intervenir avant la fin de son préavis ou dans le cadre d'un licenciement pour faute grave de la fin du préavis théorique.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage et que le DIF n'est pas utilisé à l'occasion de cette rupture, l'employeur mentionne sur le certificat de travail, conformément à l'article L. 6323-21, les droits acquis légalement (maximum de 120 heures) par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'organisme collecteur.

Article 19.8

DIF – Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve de l'accord de l'employeur, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.

En cas d'accord de l'employeur, la participation de l'entreprise au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

A défaut de demande de la part du salarié ou de désaccord de l'employeur, aucune somme n'est mise à la charge de l'entreprise.

Article 19.9

DIF – Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 19.10

Portabilité du DIF après rupture du contrat de travail

Sans préjudice de l'application des dispositions ci-dessus relatives au DIF – licenciement, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser la somme correspondant au DIF acquis et non utilisé pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les 2 ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans le cas où, après rupture de son contrat de travail avec une entreprise de la plasturgie, un salarié est embauché dans une autre entreprise de la plasturgie, il peut demander à utiliser le DIF acquis et non utilisé pendant une durée de 2 ans, ou 3 ans dans le cadre d'une portabilité entre deux entreprises de la branche.

Article 19.11

Financement

Les dépenses exposées par les entreprises au titre de la portabilité du DIF sont imputées sur la contribution professionnalisation et prises en charge par l'OPCA DEFI dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 19.12

Information

Les instances représentatives du personnel, à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation, seront informées du nombre de DIF acceptés et refusés, et de leur mise en œuvre.

Article 20

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de renforcer la capacité, pour les salariés, à occuper un emploi dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

Les parties signataires considèrent que donneront lieu à une participation financière de l'OPCA DEFI au titre des actions prioritaires de la branche les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou un certificat de qualification professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications ;
- toute action dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CNPE de la branche en lien avec les orientations définies dans le présent accord ;
- toute action ouverte aux publics suivants :
 - les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
 - les salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, telle qu'abordée à l'occasion de l'entretien de seconde partie de carrière professionnelle ;
 - les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'éducation parentale ;
 - les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail ;
 - les travailleurs handicapés ;
 - les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sous réserve que la durée de la professionnalisation soit au minimum de 80 heures conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail ;
 - les salariés à la fin d'un mandat de détachement ou de représentation du personnel.

Les parties signataires attachent une attention particulière aux publics éligibles notamment à un cofinancement au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à savoir :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- les salariés de qualification de niveau V ou inférieur ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation au cours des 5 dernières années ;
- les salariés qui alternent des périodes de travail et de chômage ;
- les salariés qui occupent un emploi à temps partiel ;
- les salariés des TPE-PME.

Quel que soit l'objectif poursuivi ou le public bénéficiaire, l'action de professionnalisation devra, pour être prise en charge par l'OPCA DEFI, être réalisée selon les durées mentionnées ci-dessous.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 70 heures sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation à l'exception des cas suivants :

1. Le plancher d'heures est porté à 35 heures sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation réalisées par :

- des salariés appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés ;
- des salariés âgés d'au moins 45 ans, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. Ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience et aux actions de bilan de compétences ;
- aux actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA DEFI et les actions ou parcours de formation spécifiques ou collectifs proposés, construits et organisés par la branche et réalisés pour des salariés appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés et pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.

La prise en charge portera sur tout ou partie des coûts de formation. Le comité de section professionnelle de la plasturgie proposera les modalités de prise en charge avant validation du conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

La mise en œuvre de cette période doit prendre appui sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Dans cette perspective, seront encouragées :

- les actions précédées de la réalisation d'un bilan de compétences ;
- et/ou celles mobilisant l'intervention d'un tuteur formé ;
- et/ou celles impliquant une action de validation des acquis de l'expérience.

Sera également encouragée l'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le DIF).

Un bilan qualitatif et quantitatif sera fait en CNPE tous les 2 ans et pourra donner lieu à une révision des durées minimales de formation.

Les instances représentatives du personnel, à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation, seront informées du nombre de périodes de professionnalisation, et de leur mise en œuvre.

Article 21

Tutorat

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au rôle des tuteurs dans l'accompagnement des salariés inscrits dans un contrat ou une période de professionnalisation, des salariés temporaires et tout salarié engagé dans une démarche de VAE et/ou d'évolution des compétences.

Elles rappellent que les tuteurs chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif de l'apprenant sont choisis par le chef d'entreprise parmi les salariés volontaires et doivent justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il s'agit de salariés qui assurent notamment des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent éventuellement une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont en relation avec les correspondants de l'éducation nationale et le référent de l'OPCA DEFI. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et guident les salariés pendant leur séjour dans l'entreprise.

Ils concourent avec la hiérarchie concernée à la désignation des salariés de l'entreprise avec lesquels les stagiaires travaillent directement.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que des salariés seniors volontaires puissent exercer un rôle de tuteur.

Toute signature d'un contrat de professionnalisation est accompagnée de la désignation d'un tuteur qui doit être formé à l'exercice de cette mission. Les parties signataires demandent aux entreprises de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place des actions de formation pour les tuteurs dans les entreprises.

La branche, via l'OPCA DEFI, met à la disposition des entreprises un module de formation tutorale spécifique.

Les entreprises prendront pleinement en compte l'exercice d'une fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés-tuteurs ;
- de veiller à ce que les salariés puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à l'occasion des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- de prendre en compte l'exercice de toute fonction tutorale dans le déroulement de carrière du salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel ;
- la fonction tutorale doit être prise en compte dans la cotation de l'emploi dans le critère animation de la grille de classification de la plasturgie qui caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement, au minimum degré 2.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction tutorale dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise perçoit une prime de l'OPCA DEFI pour l'exercice de la fonction tutorale, alors 1/4 de cette prime sera reversé au tuteur pour toute la durée de versement de celle-ci.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs, ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA DEFI, sur la base des montants forfaitaires fixés selon l'article D. 6332-91 du code du travail.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES : CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES VERSÉES À L'OPCA DEFI

Toutes les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA DEFI les contributions au développement de la formation professionnelle définies dans les articles ci-dessous.

Article 22

*Contributions des entreprises versées à l'OPCA au titre du plan de formation
(en pourcentage de la masse salariale)*

Article 22.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA DEFI leur contribution légale due au titre du plan de formation.

Article 22.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser une contribution de 0,15 % de leur masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation à l'OPCA DEFI.

Au-delà de cette contribution minimale, les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires en fonction d'options validées par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI sur proposition du comité de section professionnelle de la plasturgie. Ces options ouvrent droit à des contreparties différenciées en fonction de l'effort contributif des entreprises. Les entreprises conservent l'initiative de leur plan de formation et du choix des organismes de formation.

Si les entreprises n'ont pas dépensé la part de la contribution légale qu'elles gèrent elles-mêmes, durant l'exercice considéré, elles sont tenues d'en verser le solde à l'OPCA DEFI avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

Article 23

Contributions des entreprises versées à l'OPCA au titre de la professionnalisation

Article 23.1

Taux de contribution

Les employeurs doivent consacrer, au titre de la professionnalisation, un pourcentage de leur masse salariale de l'année en cours, fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 23.2

Entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises employant moins de 20 salariés doivent effectuer, à l'OPCA DEFI, avant le 1^{er} mars de chaque année, un versement professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,15 % à la date de rédaction de l'accord).

Article 23.3

Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent effectuer, à l'OPCA DEFI, avant le 1^{er} mars de chaque année, un versement professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,50 % à la date de rédaction de l'accord).

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-18 du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 24

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le FPSPP dispose des sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 % :

- des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ces sommes sont prélevées sur les contributions dues au titre de la professionnalisation et dues au titre du plan de formation. Ces sommes sont collectées par l'OPCA DEFI, en plus du minimum conventionnel au titre du plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus, puis versées au FPSPP. Elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel de manière identique à chacune de ces contributions.

Au regard des résultats des études concernant les métiers, les emplois et les qualifications présents et à venir dans la plasturgie menées par l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, les parties signataires demandent à l'OPCA DEFI de conclure une convention avec le FPSPP, au regard de ses propres orientations, afin de cofinancer des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

TITRE VII

INSTANCES PARITAIRES NATIONALES EMPLOI-FORMATION

Article 25

Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE)

Les parties signataires entendent renforcer les missions de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPE) telles que définies à l'article 5 de l'annexe II du 5 novembre 1969 relative aux clauses générales de la convention collective, afin que celle-ci puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion, de coordination et de suivi des dispositions prévues au sein du présent accord.

La CNPE a également pour missions de :

- proposer la politique générale de formation professionnelle continue dans la profession, les réunions plénières demeurant l'instance décisionnaire de la politique de la branche ;
- formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, DIF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la plasturgie ;
- proposer les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- proposer le montant des forfaits horaires discutés par les instances paritaires de la branche pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation ;
- élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- suivre, en lien avec l'observatoire national paritaire des métiers et des emplois de la plasturgie, la mise en place du présent accord dans les entreprises d'un point de vue quantitatif et qualitatif notamment le nombre de DIF mis en œuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc.

Article 26

Comité de section professionnelle de branche (CSPB)

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA DEFI et dans le respect des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CNPE, le CSPB a pour missions de :

- proposer au conseil d'administration de l'OPCA DEFI les orientations en matière de développement de la formation ;
- proposer les priorités et règles de prise en charge des formations et des demandes de financements d'études ;
- proposer les financements à attribuer aux CFA dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- proposer et suivre les actions collectives spécifiques de la branche ;
- suivre l'activité de l'OPCA DEFI pour la section plasturgie.

Article 27

Organisme paritaire collecteur agréé DEFI

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA DEFI, les partenaires signataires rappellent que les missions de l'OPCA sont les suivantes :

- collecter et gérer :
 - les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - les contributions volontaires des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- informer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes de prises en charge des dossiers de formation des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- mettre à disposition des salariés et des entreprises l'ensemble des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche en matière d'emploi et de formation ;
- rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l'identification des besoins en compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, des actions collectives communes ou non aux différentes branches permettant le développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- assurer, en s'appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l'égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, selon les modalités définies par l'accord de branche applicable ;
- contrôler la bonne réalisation des actions de formation financées partiellement ou totalement par l'OPCA et l'utilisation des fonds reversés ;
- participer au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches constitutives de l'OPCA et des études et recherches intéressant la formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire, des conventions dont l'objet entre dans les missions de l'OPCA ;
- collecter par délégation ou en sous-traitance, des contributions légales ou conventionnelles des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, dans le domaine de l'emploi et/ou de la formation, selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCA.

Article 28

Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

Ces dispositions modifient l'accord du 26 octobre 1994 et l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005.

L'observatoire a pour mission notamment de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l'importance de répondre aux enquêtes menées par l'observatoire. Les résultats de ces enquêtes doivent en effet s'appuyer sur un panel représentatif pour servir de base efficace aux travaux d'élaboration de la politique de branche.

L'observatoire pourra formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la mise à disposition d'outils (cf. art. 6 du présent accord).

Article 28.1

Secrétaire de l'observatoire

Le secrétaire de l'observatoire a pour rôle :

- d'assurer une cohérence technique d'ensemble des travaux menés par l'observatoire en proposant notamment la constitution des groupes de travail en fonction des études à mener et en centralisant les travaux ;
- de construire et piloter les travaux de veille (bases de données, tableaux de bord, etc.) ;
- de coordonner les travaux spécifiques ;
- d'assurer l'organisation et le secrétariat du comité de pilotage (réunions, compte rendu, rapport d'activité) ;
- d'assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de l'observatoire ;
- d'assurer la communication et la diffusion des travaux de l'observatoire.

Article 28.2

Modalités de financement

Le comité de pilotage de l'observatoire détermine et transmet, chaque année, à l'OPCA DEFI, le budget prévisionnel de fonctionnement de l'observatoire et le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et analyses de l'observatoire. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCA DEFI assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Les frais de l'observatoire seront pris en compte dans les frais de gestion et de mission de l'OPCA DEFI.

Article 28.3

Communication et diffusion des études, analyses et travaux

Le comité de pilotage transmet à la commission nationale paritaire pour l'emploi de la branche plasturgie, au comité de section professionnelle de la branche plasturgie et au conseil d'administration de l'OPCA DEFI :

- les résultats des travaux de veille et des travaux spécifiques ;
- un bilan annuel de ses activités ;
- un programme d'activité pour l'année à venir.

La CNPE est chargée de proposer les modalités de diffusion des travaux de l'observatoire auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, notamment sur le site internet de l'observatoire, accessible à tout public.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29

Durée de l'accord

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2015 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord seront définis par la CNPE.

Article 30

Entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord. A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2012. Cet accord sera placé dans l'avenant formation de la convention collective nationale de la plasturgie. Le présent accord sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Article 31

Publicité et diffusion des dispositifs de l'accord

L'OPCA DEFI disposera sur son site internet un accès public permettant à tous d'avoir accès au présent accord, à l'information concernant les différents dispositifs du présent accord et aux documents liés.

Chaque entreprise devra indiquer par voie d'affichage à ses salariés l'adresse internet du site de l'OPCA DEFI permettant l'accès à l'information.

L'OPCA DEFI diffusera aux délégués du personnel des entreprises adhérentes relevant de la branche plasturgie l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un support de communication globale.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de la plasturgie.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC ;

FCMTE CFTC.

ANNEXE I

LEXIQUE

- CIF : congé individuel de formation.
- CFA : centre de formation des apprentis.
- CNPE : commission nationale paritaire de l'emploi.
- CQP de la plasturgie : certificat de qualification professionnelle de la plasturgie.
- DIF : droit individuel à la formation.
- FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation.
- FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- OPACIF : organisme paritaire agréé au titre du CIF.
- OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
- OPCA DEFI : organisme paritaire collecteur agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie.
- PME : petites et moyennes entreprises.
- RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
- TPE : très petites entreprises.
- VAE : validation des acquis de l'expérience.

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Secteur privé)
(3 février 2012)

ACCORD « SALAIRES » DU 15 MAI 2012

NOR : ASET1251014M
IDCC : 3090

Entre :

Le SNES ;
Le PRODISS ;
Le CSCAD ;
Le SMA ;
Le SCC ;
Le SNDTP ;
Le SNC,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;
Le SFA CGT ;
Le SNAM CGT ;
Le SYNPTAC CGT ;
Le SNM FO ;
La FCCS CFE-CGC .
La FNSAC CGT ;
La FASAP FO ;
La FC CFTC ;
La F3C CFDT ;
Le SNLA FO ;
Le SNAPS CFE-CGC ;
Le SNSV FO ;
Le SNAPCOPVA CFE-CGC ;
Le SCSL CFTC ;
Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Afin de maintenir la cohérence avec les salaires minima des techniciens négociés dans le cadre de la convention collective nationale des théâtres privés, objet d'un accord de révision signé le 28 mars 2012, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 conviennent de revaloriser les salaires minima négociés dans le cadre de l'annexe I de cette convention, tels que précisés dans la grille des salaires minima jointe au présent protocole.

Les organisations signataires de ce présent protocole conviennent de demander l'extension concomitante de cet accord « Salaires » avec celle de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant afin qu'il se substitue aux minima définis à l'annexe I pour le personnel visé. Dès lors, à l'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les dispositions du présent accord se substitueront intégralement pour le personnel visé aux dispositions de la grille des salaires minima de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Fait à Paris, le 15 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima applicables

(En euros.)

TECHNICIENS		THÉÂTRE jusqu'à 200 places	THÉÂTRE de 201 places à 500 places	THÉÂTRE de plus de 500 places
Cadres Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur.	par heure par mois	12,50 1 895,88	16,02 2 430,41	20,01 3 034,57
Agents de maîtrise Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité.	par heure par mois	12,09 1 833,93	13,11 1 988,80	16,02 2 430,41
Employés qualifiés Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil.	par heure par mois	10,94 1 659,12	10,94 1 659,12	12,70 1 925,93
Employés Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité.	par heure par mois	9,75 1 478,78	9,75 1 478,78	10,65 1 615,29

(En euros.)

HABILLEUSES-COUTURIÈRES-MAQUILLAGE	PAR HEURE	PAR MOIS
Cadres Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques.	14,18	2 151,34
Agents de maîtrise Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse.	13,10	1 987,27
Employés qualifiés Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière.	12,09	1 833,93
Employés Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse.	10,94	1 659,12

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à 18,32 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à 24,69 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à 14,39 €.

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Secteur privé)
(3 février 2012)

AVENANT DU 16 MAI 2012
RELATIF AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CADRES DE DIRECTION

NOR : *ASET1251015M*
IDCC : 3090

Entre :

Le SNES ;

Le PRODISS ;

Le CSCAD ;

Le SMA ;

Le SCC ;

Le SNDTP ;

Le SNC,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

Le SYNPTAC CGT ;

Le SNM FO ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

Le FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SNLA FO ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SNSV FO ;

Le SNACOPVA CFE-CGC ;

Le SCSL CFTC ;

Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ANNEXE I

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DRAMATIQUES, LYRIQUES,
CHORÉGRAPHIQUES ET DE MUSIQUE CLASSIQUE

TITRE V

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES DE DIRECTION

Article V.1

Champ d'application

Le présent titre se substitue à l'annexe « Administrateurs » de la convention collective nationale des théâtres privés signée le 27 novembre 1980.

Il concerne les fonctions administratives classifiées en cadre groupe 1 définies à l'article VI.2 des dispositions communes de la présente convention collective, à savoir le directeur général, le directeur, le directeur délégué, l'administrateur général, le secrétaire général, le directeur administratif et financier (filière « gestion de la structure ») et le directeur artistique (« filière création-production »).

Article V.2

Rôle et missions

Les cadres de direction de la filière « gestion de la structure » défendent les intérêts de l'entreprise et sont notamment en charge de son fonctionnement général administratif, technique et commercial.

Les cadres de direction de la filière « création-production » coordonnent et supervisent la politique artistique de l'entreprise. Ils décident de la programmation des spectacles et de l'engagement des artistes.

En fonction de la taille de l'entreprise, ces fonctions peuvent être remplies par la même personne.

Les rôles et missions du cadre de direction sont complétés par le contrat de travail.

Les cadres de direction peuvent représenter l'entreprise au sein des organisations professionnelles patronales et peuvent être désignés par le représentant légal de l'entreprise pour le représenter en toute circonstance qu'il juge utile.

Les cadres de direction sont tenus au secret professionnel le plus absolu.

Article V.3

Période d'essai

Lors de l'engagement d'un cadre de direction, le contrat de travail peut prévoir l'application d'une période d'essai qui ne pourra excéder 4 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée, avant le terme de la période initiale, pour une période d'une durée au plus égale à la durée initiale, d'un commun accord des parties, et pour autant que le contrat de travail prévoit expressément cette faculté de renouvellement.

La rupture anticipée de la période d'essai, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie, s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Article V.4

Rémunération et contrats

Les appointements mensuels/annuels des cadres de direction ne peuvent être inférieurs aux salaires minimaux définis dans la grille « emplois administratifs et commerciaux » pour les cadres groupe 1. Ils sont discutés de gré à gré.

En outre, les appointements d'un cadre de direction ne pourront être inférieurs au salaire mensuels/annuels le plus élevé de l'entreprise majoré de 10 %, à l'exception de celui d'autres cadres du groupe 1 et en dehors de la troupe.

Les cadres de direction bénéficieront du repos hebdomadaire conformément aux dispositions légales.

Article V.5

Organisation du travail

Conformément à l'article VIII.11 des dispositions communes de la présente convention collective, et compte tenu des responsabilités découlant des fonctions des salariés visés par le présent titre, une convention de forfait annuel en jours pourra être conclue avec le cadre de direction, sous réserve de son accord préalable et exprès.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le cadre de direction pourra se voir appliquer les dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail pour autant qu'il en remplit les conditions et dans les limites précisées par la jurisprudence.

Article V.6

Indemnité de fin du contrat de travail

Article V.6.1

Indemnité de licenciement

Indépendamment du délai de préavis lequel est fixé à 3 mois, il sera alloué au collaborateur licencié, sauf dans le cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'établissement ou dans d'autres entreprises avec la même direction.

Cette indemnité de licenciement sera fixée à 1 mois d'appointements par année de présence et ne pourra en aucun cas dépasser 15 mois d'appointements.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois de salaire précédant la notification du licenciement.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses.

Article V.6.2

Départ à la retraite

Le départ à la retraite d'un salarié de sa propre initiative ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement, s'il s'effectue dans le respect des conditions légales si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et que l'âge requis pour le départ en retraite est atteint.

La partie prenant l'initiative du départ à la retraite devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Les cadres de direction partant à la retraite, de leur propre initiative ou à l'initiative de l'employeur, perçoivent une indemnité de fin de carrière, fonction de leur ancienneté dans l'entreprise et définie à l'article VII.8 des dispositions communes de la présente convention collective.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur alors que le cadre de direction justifie de plus de 10 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise, cette indemnité est cependant fixée à 6 mois de salaires minimum, sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article VII.8 des dispositions communes de la présente convention collective.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois de salaire précédant la notification de la mise à la retraite par l'employeur ou le départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses.

Article V.7

Désignation

Le nom du ou des cadres de direction figure au programme en caractères au moins équivalents et en tête du personnel mentionné.

Article V.8

Absences

L'absence temporaire causée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas par elle-même une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, celui-ci reprendrait son emploi dès la cessation de son incapacité de travail.

Au-delà de 6 mois d'absence continue, sous réserve qu'il puisse justifier de la nécessité impérieuse de procéder à son remplacement définitif, l'employeur pourra signifier au cadre de direction sa décision de procéder à son licenciement dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 16 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3268

Convention collective nationale
IDCC : 951. – ENTREPRISES DE SPECTACLES VIVANTS
(Théâtres privés)

ACCORD DU 15 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
NOR : ASET1251034M
IDCC : 951

Entre :

Le SNDTP,

D'une part, et

Le SNAPAC CFTD ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

Le SNM FO ;

La FASAP FO ;

La FC CFTC ;

Le SNLA FO ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SNSV FO ;

Le SCSL CFTC ;

La F3C CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans l'attente de l'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les organisations signataires conviennent de mettre en place au 1^{er} juin 2012 les dispositions ainsi que la nouvelle grille négociées dans ce cadre pour les artistes-interprètes et les artistes-musiciens.

Le texte ainsi que la grille des salaires minima sont annexés au présent protocole.

Fait à Paris, le 15 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

PRÉAMBULE

Dans l'attente de l'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les partenaires sociaux souhaitent rendre applicable au 1^{er} juin 2012, pour les entreprises adhérentes de la convention collective des théâtres privés, certaines des dispositions négociées aux titres I et II de l'annexe I : « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique ».

Ainsi, les parties conviennent que, pour les entreprises adhérentes du syndicat national des directeurs de théâtre privé et leurs salariés, le texte ci-après, respectivement les titres I et II, révisent les deux annexes relatives aux artistes de la convention collective nationale des théâtres privés, à savoir :

- annexe « Artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques » du 28 février 1968, modifiée par avenants du 21 mai 1981 et du 25 mars 1993 remplacée par le titre I^{er} ;
- annexe « Artistes-musiciens et chefs d'orchestre » du 13 avril 1960, modifiée par avenants du 21 mai 1981 remplacée par le titre II.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ARTISTES-INTERPRÈTES

Article I.1

Qualification des contrats. – Durée

Il existe deux types de contrat de travail :

- a) Le contrat à durée indéterminée ;
- b) Le contrat à durée déterminée.

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- contrat conclu « à la pièce », c'est-à-dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste-interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnées au contrat (délai de prévenance, nombre de représentations minimum). Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste-interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

L'engagement « à la pièce » devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1^{er} au 20 janvier, par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste-interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste-interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes-interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à 3 fois le minimum du rôle ou de l'emploi le plus élevé de leur catégorie (dramatique, lyrique, chorégra-

phique, de revue ou de variétés) verront leur cachet limité à une somme égale à 3 fois le minimum de la catégorie de leur rôle. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, et que les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux, ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

Article I.2

Signature et remise des contrats

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que préalablement à cet engagement 3 auditions ou 3 lectures de la pièce ne constituent pas répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrat, ce contrat doit notamment comporter :

- a) La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement « à la pièce ») ;
- b) Le ou les rôles pour lequel il est conclu ;
- c) La mention de la présente annexe de la convention collective ;
- d) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- e) La date de la première répétition avec un battement de 5 jours ;
- f) La date de la première représentation avec un battement de 20 jours ;
- g) Une indication du plan de travail prévu pour la période de répétitions ;
- h) Le montant du cachet et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat ;
- i) Le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement ;
- j) Le ou les lieux où seront données les représentations ;
- k) Une clause sur les captations de durée inférieure à 3 minutes dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle à titre promotionnel.

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en deux exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste-interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximum de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste-interprète dûment signés dans un délai de 8 jours.

Article I.3

Clause d'essai

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée au contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à 7 jours, à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète pourront exiger 5 services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non-respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non-respect par l'artiste-interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

Article I.4

Lieu des représentations

En cas de sinistre rendant impossible les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste-interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

Article I.5

Repos hebdomadaire

En application de l'article L. 3132-2 du code du travail, tout artiste-interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu aux articles L. 3131-1 et suivants, soit au jour de la signature 11 heures, ce repos devra être pris obligatoirement chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste-interprète, qu'il soit collectif ou par roulement, devra être précisé au bulletin de service dès la première représentation.

Si au cours d'un spectacle le producteur décidait de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes-interprètes, au moins 2 semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste-interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines, uniquement dans les deux cas ci-après :

- à l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;
- à l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée au bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine franche à l'avance pour le *a* ci-dessus.

Article I.6

Nombre hebdomadaire et rémunération des représentations

Les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent, tant aux entreprises qu'à leurs salariés, ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans laquelle elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu.

b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu.

c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé soit de façon discontinue ou continue.

Exploitation continue

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle soit programmé pour plus de 4 représentations par semaine :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas *a* et *c* ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minima. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois, au-delà les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minima ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas *b* et *d* ci-dessus, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à 7 fois le salaire minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi défini dans la grille des salaires minima conventionnels pour les exploitations continues ;
- pour le cas particulier du théâtre musical, des comédies musicales, et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle que prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimum garanti sera défini suivant la grille des minima conventionnels applicable pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Article I.7

Nombre de représentations garanties

Exploitation continue

Lorsque le spectacle est programmé de façon continue, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas *a* et *c* de l'article I.6 ci-dessus, une rémunération correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minima, quel que soit le nombre de répétitions (payées en sus) ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas *b* et *d* de l'article I.6 ci-dessus, l'artiste-interprète aura la garantie d'un certain nombre de cachets ;
- si le nombre de jours de répétitions est égal ou inférieur à 30, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations au minimum 30 fois son cachet contractuel ;

- si le nombre de jours de répétitions est supérieur à 30 et inférieur à 50, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations le même nombre de cachets contractuels que le nombre de jours de répétitions de la pièce ;
- au-delà du 50^e jour de répétitions, l'artiste-interprète recevra un cachet par jour travaillé.

Sont pris en considération les jours de répétitions effectués entre la première répétition de l'artiste-interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.

Exploitation discontinue

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, soit pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires), il n'y a pas de nombre de représentations garanties autre que ce qui est prévu au contrat.

Article I.8

Répétitions

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de 2 services de répétitions par artiste-interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

Les journées de répétitions ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

Article I.9

Durée des répétitions et des pauses

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la « générale » ou la « première » si la « générale » a lieu après elle. Dans ce cas, une pause de 1/2 heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

Article I.10

Répétitions générales

Pour tout nouveau spectacle, 2 répétitions rémunérées pourront être données par les artistes-interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30 % de la jauge de la salle. L'une de ces 2 répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum 1 semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

Article I.11

Cours

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste-interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste-interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si au bout de ces 15 jours, l'artiste-interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie, le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

Les artistes-interprètes chorégraphiques devront consacrer avant chaque répétition et représentation 1 heure de cours quotidien donné par le chorégraphe, son assistant ou le capitaine.

Article I.12

Rémunération des répétitions

Le début de la période de répétitions doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours ainsi que la date de la première représentation publique avec un battement de 20 jours.

Une rémunération est due à tout artiste-interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service, et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 72 heures avant sa programmation, et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie dans la grille des salaires minima.

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0 h 15, le producteur devrait prendre toute disposition utile pour assurer le retour des artistes-interprètes à leur domicile.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant 1 semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter.

De même, si en cours de représentations, une répétition est nécessaire, pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite de 1 seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation.

Pour tout dépassement de cette durée, l'indemnité de répétition sera due, sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300 % du cachet minimum de leur rôle ou de leur emploi.

Article I.13

L'artiste-interprète doit impérativement :

- se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- s'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post-synchronisation, etc. que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste-interprète devra se présenter au théâtre au moins 30 minutes avant le début du spectacle.

Article I.14

Reprise de représentations dans le délai de 4 mois

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé « pour la durée des représentations » et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste-interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

Article I.15

Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article I.14, dans le cas des contrats signés « pour la durée des représentations », le producteur devra prévenir les artistes-interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre des représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

Article I.16

Cas de force majeure

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes-interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article I.17

1^{er} Mai

Si le 1^{er} Mai est chômé, une indemnité égale au salaire est versée à l'artiste-interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1^{er} Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes-interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1^{er} Mai est travaillé, en plus du salaire normal, l'artiste-interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. Pour les artistes dont tout ou partie du cachet est payé au pourcentage, nonobstant le versement du cachet conventionnel obligatoire, on retient comme base de calcul la moyenne des recettes des 6 jours précédents.

Toutefois, l'indemnité perçue en sus du salaire est plafonnée à trois fois le minimum de la catégorie la plus élevée des rôles dramatiques dans les théâtres de plus de 400 places prévue dans la grille salaires.

Article I.18

Sécurité des effets personnels

Chaque artiste-interprète doit avoir à sa disposition, soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective.

L'artiste interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste-interprète.

L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste-interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

Article I.19

Exercices périlleux

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et d'une façon générale tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droit. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant.

Article I.20

Maladie et accident du travail

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin, désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue à l'article I.7 « Durée minimale de représentations et cachets garantis ».

Article I.21

Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste-interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article I.22

Salaires minimaux

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent par catégories dans la grille des salaires conventionnels de la présente annexe.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ARTISTES-MUSICIENS

Article II.1

Auditions

Les partenaires sociaux ont convenu d'encadrer l'organisation des auditions, organisées en particulier pour les comédies musicales, de la manière suivante :

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de 3 séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément au *b* ci-après.

b) Audition individuelle sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se manifestent d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF 2^e classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

c) L'audition se déroule devant au minimum un responsable de la direction artistique.

Article II.2

Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

Conformément à l'article II.1.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;

- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de la rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article II.3

Contrat de travail à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

Article II.3.1

Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article III.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra comporter les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « Contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2-3 du code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Article II.3.2

Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail.

Article II.4

Période d'essai des musiciens

La période d'essai des musiciens (hors théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur 3 services de répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 8 jours.

Compte tenu des spécificités des spectacles de théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée, les musiciens peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes-musiciens engagés pour une durée au moins égale à 3 mois s'étend sur 5 répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

Si dans le délai imparti pour les répétitions, aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article II.5

Rémunération

La rémunération des artistes-musiciens peut être faite au cachet ou au mois (cf. grille de salaires minima).

Le contrat stipulant un salaire mensuel s'entend :

- pour les contrats supérieurs à 1 mois et pour 21 fois le cachet avec un maximum de 30 représentations par mois de date à date : toute représentation supplémentaire doit être payée en sus, au prorata. L'éventuelle interruption ou suspension d'un contrat ne peut interrompre le versement du salaire afférent ;
- pour les contrats supérieurs à 3 mois sur la base de la durée légale du travail pour un temps plein.

Le salaire mensuel s'entend également pour un maximum de 30 représentations, cependant, pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimum de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

La faculté de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois, de date à date, ne peut pas autoriser à jouer un spectacle de durée normale (1 h 30 à 3 heures, entracte compris) plus de 2 fois le même jour ni plus de 2 jours consécutifs en matinée et soirée.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de 3 heures) qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et soirée plus de 1 fois par semaine.

Un artiste-musicien ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (2 h 30 maximum hors entracte) plus de 2 fois le même jour.

Un artiste-musicien ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de 2 h 30, hors entracte) en matinée et soirée le même jour plus de 3 fois par semaine, plus de 5 fois dans l'année.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins de 1 h 30, entracte non compris) peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un

même lieu. Toutefois, il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour d'un spectacle de ce type, ni plus de 12 par semaine avec un même artiste.

Un temps de pause de 1 heure minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de battement entre 2 spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

Article II.6

Repos hebdomadaire

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, sauf dans la semaine précédant la première et/ou en cas de présentation à la presse du spectacle le jour de relâche.

Durant le repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article II.7

Salaires

Pour les artistes-musiciens rémunérés au cachet, celui-ci correspond à un service de travail de 3 h 30 indivisibles (répétition, enregistrement ou représentation).

Le montant du cachet minimum de base est fixé à la grille des salaires minima. Il est révisé selon les modalités prévues à l'article ci-après de la convention.

Dans un certain nombre de cas, la rémunération de l'artiste-musicien se trouve majoré pour chaque représentation effective de la façon suivante :

- lorsque le musicien joue d'instruments multiples, sa rémunération ne peut être inférieure à 110 % du salaire minimum de sa catégorie prévue à la grille des salaires minima ;
- lorsque le musicien est appelé à participer au jeu de scène, sa rémunération ne peut être inférieure à 120 % du salaire minimum de sa catégorie prévue à la grille des salaires minima, étant entendu qu'il n'y a pas de majoration si le musicien joue en scène sans être astreint à se déplacer sur les indications de la mise en scène.

Le cachet du chef d'orchestre est prévu dans la grille des salaires minima.

Article II.8

1^{er} Mai

Si le 1^{er} Mai est chômé, une indemnité égale au salaire est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1^{er} Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes-interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1^{er} Mai est travaillé, en plus du salaire normal, l'artiste-musicien reçoit une indemnité égale à ce salaire. Pour les artistes-musiciens dont tout ou partie du cachet est payé au pourcentage, nonobstant le versement du cachet conventionnel obligatoire, on retient comme base de calcul la moyenne des recettes des 6 jours précédents.

Toutefois, l'indemnité perçue en sus du salaire est plafonnée à 3 fois le minimum de la catégorie la plus élevée des rôles dramatiques dans les théâtres de plus de 400 places prévue dans la grille salaires.

Article II.9

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par la direction en accord avec l'artiste.

Article II.10

Les costumes exigés par la direction (par exemple, pour la participation au jeu) sont fournis par elle.

Article II.11

Le salaire de l'artiste est payable au moins chaque mois. En cas de retard dans le paiement des salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure écrite adressée à la direction, considérer après 48 heures son engagement comme résilié aux torts et griefs de la direction. Dans ce cas, il reprendra sa liberté et aura droit aux salaires dus sans préjudice de dommages et intérêts éventuels.

Article II.12

Durée du travail

Le service de travail est d'une durée de 3 h 30 indivisibles. Il comporte une pause de 20 minutes.

Le temps de travail de l'artiste-musicien ne pourra excéder 7 heures par jour et 8 heures pendant les répétitions d'ensemble.

Article II.13

Répétitions

La répétition est une séance de travail pendant laquelle les artistes-musiciens participent à la mise au point d'un spectacle en vue de sa représentation. Un filage est une répétition dans les conditions du spectacle.

Une rémunération est due à tout artiste-musicien pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service, et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 48 heures avant sa programmation, il reste dû à l'artiste-musicien.

Quelle que soit la durée de travail, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié.

Une journée de répétition pour les artistes-musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Quinze minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 3 heures.

Un temps de pause de 1 heure minimum sera prévu pour prendre un repas au cours de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la participation des artistes-interprètes, des musiciens et des techniciens dont la présence est requise par le spectacle ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, étant entendu que le travail d'interprétation des artistes-musiciens ne peut dépasser 7 heures. Vingt minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 4 heures.

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant 3 services (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues à condition qu'un même artiste-musicien n'effectue pas plus de 8 heures de répétition, le cachet de journée de répétition sera alors majoré *pro rata temporis* si la durée du temps de répétition est supérieure à 7 heures.

Les répétitions seront rémunérées sur la base des minima conventionnels des exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variété jazz, musiques actuelles, mais pourront faire l'objet des abattements suivants :

- entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5 % ;
- entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10 % ;
- entre 11 et 15 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15 % ;
- au-delà de 16 journées de répétitions, le cachet de base subira un abattement de 20 %.

Article II.14

Plan de travail

Le plan de travail (ou programme des services de la semaine) devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les 10 jours précédant la première représentation.

A. – Horaires

Sauf dans le cas où 2 services sont assurés à l'artiste-musicien dans une même journée, les services de travail doivent être fixés :

- entre 9 heures et 18 heures ;
- entre 20 heures et 24 heures.

Tout service se situant exceptionnellement hors de cet horaire donnera lieu à une majoration de cachet de 20 % par 1/4 d'heure décalé, à moins que le plan de travail n'ait été communiqué 8 jours à l'avance.

B. – Prolongation des services

La durée d'un service peut être prolongée au gré de la direction, selon les besoins du spectacle (répétition, réglages, représentation). Cette prolongation donne lieu au paiement d'un supplément fixé à 10 % du cachet minimum de base par 1/4 d'heure indivisible.

Il est porté à 20 % en dehors de l'horaire précisé ci-dessus.

Les jours de répétition générale et de première, le premier quart d'heure ne sera pas compté.

C. – Repos entre les services

Une interruption de 2 heures doit être ménagée entre 2 services de répétitions d'ensembles.

Cette interruption peut être ramenée à 1 h 30 entre 2 services de représentation.

Pendant ces interruptions, si un raccord est nécessaire, il pourra être décidé par la direction d'un service de 1/4 d'heure pendant la pause.

Ce service sera rémunéré, sauf dans le cas où il sera rendu nécessaire par le remplacement d'un artiste-musicien absent.

Article II.15

Cas de force majeure

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes-musiciens seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article II.16

Maladie de l'artiste

En cas de maladie, l'artiste-musicien devra se soumettre à la visite du médecin de la direction. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et la durée probable de l'incapacité, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

1° Si l'artiste-musicien est engagé pour un seul spectacle :

a) S'il tombe malade pendant les répétitions, le directeur a le droit de résilier le contrat si la durée de l'incapacité prévue le met dans l'impossibilité d'assurer au moins les 5 derniers jours de répétitions. Si le contrat est résilié, l'artiste a droit à la rémunération des jours de travail effectués sur la base de son contrat.

b) Si l'artiste tombe malade pendant les représentations, le directeur a le droit de résilier le contrat au cas où il se trouve dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer.

2° Si l'artiste-musicien est engagé pour plusieurs spectacles et si sa maladie met le directeur dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer dans le spectacle en cours de répétitions ou de représentations, le directeur peut suspendre le contrat, mais l'artiste-musicien devra être obligatoirement distribué dans le spectacle suivant, comme prévu à son contrat, à moins qu'il ne préfère reprendre sa liberté. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre.

Article II.17

Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec l'emploi, le producteur, l'artiste-musicienne et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-musicienne devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article II.18

Discipline

L'artiste-musicien s'engage :

- a) A se conformer aux indications portées au billet de service, aux règlements intérieurs de la troupe et des théâtres, où il est appelé à donner des représentations, aux lois en vigueur ;
- b) D'une manière générale, à se conformer aux indications du metteur en scène et du chef d'orchestre pour chaque représentation qu'il sera appelé à donner ;
- c) A ne pas exercer une autre profession et à ne pas se produire sur scène dans sa profession d'artiste-interprète, à titre gracieux ou rétribué, pendant la durée de l'engagement sans l'accord préalable écrit du directeur ou de son représentant.

Article II.19

Enregistrements, retransmissions et diffusions

L'artiste-musicien consent à la captation et ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excédera pas 3 minutes et ne représente pas un titre complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de 3 minutes de retransmission effective feront l'objet d'une négociation spécifique organisée par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé, sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits divers et relatifs devront faire l'objet d'un contrat séparé où devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes-interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

Article II.20

Toute clause de contrat particulier contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Salaires minima

Artistes

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la colonne qui précède.

(En euros.)

THÉÂTRE	FORFAIT mensuel	EXPLOITATION continue ⁽²⁾		EXPLOITATION DISCONTINUE (hors tournée) ⁽³⁾		
	Cas particuliers des petits lieux définis au titre I ^{er} (cf. art I.6, a et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	1 à 7	8 à 11	12 à 16
Débutants et doublures ⁽¹⁾	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de moins de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de plus de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00
<p>(1) On entend par débutants les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de 3 contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.</p> <p>(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.</p> <p>(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).</p> <p>Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe IV « Tournées » sous 2 ans.</p> <p>Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonnes 12 à 16).</p>						

(En euros.)

THÉÂTRE MUSICAL, comédie musicale, opérette et autres spectacles	1 À 7	8 À 16	EXPLOIT. continue ⁽¹⁾	SALAIRE mensuel ⁽²⁾ pour 24 rep.	SALAIRE mensuel ⁽³⁾ pour 151 h 67
Comédien 1 ^{er} rôle / 1 ^{er} chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2 ^e rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1 ^{er} rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2 ^e rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1 ^{er} emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2 ^e emploi / Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choristes de plateau	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc.)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
1 ^{er} assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00

THÉÂTRE MUSICAL, comédie musicale, opérette et autres spectacles	1 À 7	8 À 16	EXPLOIT. continue ⁽¹⁾	SALAIRE mensuel ⁽²⁾ pour 24 rep.	SALAIRE mensuel ⁽³⁾ pour 151 h 67
Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00
<p>(1) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.</p> <p>(2) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.</p> <p>(3) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'étend pour un maximum de 30 représentations.</p> <p>Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimum de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.</p>					

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS et orchestre	1 À 7	8 À 16	PLUS de 16	SALAIRE mensuel ⁽¹⁾ pour 30 rep.	SALAIRE mensuel ⁽²⁾ pour 151 h 67
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Chœurs d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
<p>(1) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.</p> <p>(2) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'étend pour un maximum de 30 représentations.</p> <p>Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimum de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.</p>					

(En euros.)

Service de répétition ⁽¹⁾	36,80
(1) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes-musiciens précisées dans le titre II.	

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 86 DU 11 JUIN 2012
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1251008M
IDCC : 16

Entre :
L'UNOSTRA ;
Le TLF ;
L'UFT ;
Le SNTL,
D'une part, et
La FNCR ;
La FGTE CFDT ;
Le SNATT CGC ;
La FNST CGT ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 85, ce dernier, en date du 13 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er}

L'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 (convention collective nationale, annexe I) prévoyait dans son article 4, paragraphe 4, la définition et le positionnement hiérarchique de l'emploi du dispat-
cheur objet du présent avenant.

Article 2

Il est institué les emplois suivants.

Groupe 2

Emploi 7 *bis* : régulateur dispatcheur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé, suivant les directives d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux coursiers le traitement des commandes des clients en optimisant les moyens à sa disposition, dans le respect des exigences des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;
- responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel roulant ;
- assure également certains travaux annexes administratifs et commerciaux ;
- peut avoir jusqu'à 15 coursiers dans son équipe.

Groupe 3

Emploi 18 *bis* : régulateur dispatcheur :

- même définition que groupe 2, emploi 7 *bis* ;
- ayant une équipe de plus de 15 coursiers.

Groupe 4

Emploi 29 *bis* : superviseur régulateur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé de diriger et de coordonner le travail des coursiers dans le respect des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;
- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2 et 3 ;
- est également appelé : responsable trafic ou coordinateur de la régulation.

Groupe 6

Emploi 50 *bis* : superviseur régulateur :

- agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;
- il prend toute initiative en vue d'optimiser le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration ;
- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2, 3 et 4.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 11 MAI 2012
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1251005M

IDCC : 2270

Entre :

L'AEUC,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SNEIP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

Le SUD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

Article 2

Objet

Ce procès-verbal est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

TITRE II

**INFORMATIONS REMISES
ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES**

Article 1^{er}

Demandes formulées par la délégation syndicale

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus :

A l'article L. 2241-2 du code du travail :

« La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »

Que soient examinés :

- les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail : pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause ;
- et les éléments prévus à l'article R. 2241-2 : afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 3223-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

Demande de réviser les coefficients planchers : révision des coefficients planchers de la convention collective des universités et instituts catholiques de France au regard de l'évolution du Smic au 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 pour l'ensemble du personnel avec un minimum de 10 points et un minimum d'évolution garanti de 10 points (MEG).

Article 2

Informations remises aux organisations syndicales

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :

- tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum et maximum (cf. annexes) ;
- impact budgétaire de l'évolution du Smic au 1^{er} décembre 2011 suite à l'inflation et au 1^{er} janvier 2012 ;
- masse salariale annuelle brute chargée pour le personnel de l'association des employeurs au titre de l'année 2011 ;

- l'impact budgétaire annuel brut chargé lié à une revalorisation des coefficients planchers de 10 points et d'un minimum d'évolution garanti (MEG) de 10 points appliqués dans les mêmes conditions que l'accord de révision de la convention collective nationale du 28 janvier 2011 (distinction faite de l'impact budgétaire sur les coefficients hiérarchiques, sur la prime d'ancienneté et lié au MEG).

TITRE III

CONCLUSIONS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Article 1^{er}

Désaccord quant à l'évolution des coefficients planchers

Demande des organisations syndicales : revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 10 points avec un minimum d'évolution garanti de 10 points.

Réponse des employeurs : le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, développe les arguments avancés dans l'article 3 du titre I^{er} « exposé relatif aux perspectives exprimées par l'employeur » notamment les arguments suivants :

- l'évolution contrastée des effectifs étudiants pour 2011-2012, contrairement aux prévisions attendues, due en partie à un environnement concurrentiel de plus en plus performant ;
- un contrat signé en 2010 avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche qui lie la progression de la subvention à des objectifs ambitieux et contraignants ;
- l'engagement nécessaire d'investissements immobiliers, en termes d'entretien, mise aux normes et le développement.

En conclusion, eu égard aux informations transmises en termes de budget et du manque de visibilité sur les évolutions de ressources, la délégation employeur ne peut revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 10 points avec un minimum d'évolution garanti de 10 points.

En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion

Il est convenu que ce procès-verbal de désaccord soit conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'aux prochaines NAO de branche.

Il sera fait application pour le présent procès-verbal de désaccord des modalités de dénonciation, de révision et d'adhésion prévues par la convention collective nationale du 4 juin 2002.

Article 2

Dépôt et date d'effet

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 11 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120300-000712

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
