

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/31 DU 25 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° 31.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/31

#### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 96 du 28 juin 2012 relatif au régime de prévoyance</b>	4
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) : procès-verbal de désaccord du 29 mars 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires et des conditions de travail .....</b>	7
<b>Assurances : accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	9
<b>Bâtiment et travaux publics (Martinique [ETAM]) : accord du 31 mai 2012 relatif à la reprise de négociations.....</b>	33
<b>Chansons, variétés, jazz, musiques actuelles : accord du 19 juin 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	34
<b>Coiffure : avenant n° 26 du 21 mai 2012 relatif au CQP « Manager de salon de coiffure » ..</b>	41
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant du 13 mars 2012 à l'accord du 31 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance.....</b>	43
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant du 11 avril 2012 à l'accord du 31 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance.....</b>	45
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 3 du 11 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2012 .....</b>	47
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 4 du 11 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> août 2012.....</b>	49
<b>Fourrure : avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012.....</b>	53
<b>Fourrure : avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012.....</b>	55
<b>Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 79 du 13 avril 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....</b>	56
<b>Métallurgie (Finistère) : avenant n° 43 du 15 juin 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuel (TEGA) .....</b>	61
<b>Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : avenant du 23 mars 2012 modifiant la convention collective.....</b>	63
<b>Métallurgie (Oise) : avenant du 15 juin 2012 modifiant la convention .....</b>	72
<b>Métallurgie (Var) : avenant du 7 juin 2012 relatifs aux salaires (TEGA et RMH) .....</b>	77

<b>Métallurgie (Vosges) :</b> accord du 18 juin 2012 relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des réunions paritaires locales .....	80
<b>Miroiterie (transformation et négoce du verre) :</b> accord du 7 mars 2012 portant création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs .....	84
<b>Plasturgie :</b> accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme .....	93
<b>Plasturgie :</b> accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme .....	95
<b>Professions libérales :</b> avenant n° 4 du 6 juin 2012 à l'accord du 27 novembre 2002 relatif à la création d'un PEI et d'un PERCO-I.....	109
<b>Récupération (industries et commerces) :</b> accord du 29 mai 2012 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge .....	135
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> accord du 16 mai 2012 relatif à l'accompagnement à la mise en œuvre d'un schéma directeur des systèmes d'information.....	137
<b>Surveillance de la qualité de l'air (associations agréées) :</b> accord du 22 mars 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 .....	144
<b>Télécommunications :</b> accord du 14 juin 2012 modifiant le contrat de professionnalisation .....	145

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

AVENANT N° 96 DU 28 JUIN 2012  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251052M  
IDCC : 1396

**PRÉAMBULE**

Afin d'assurer la cohérence du régime d'indemnisation conventionnel en cas d'incapacité temporaire de travail avec celui prévu par l'article L. 1226-1 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2008-596 du 25 juin portant modernisation du marché du travail, les modifications suivantes sont apportées à l'article 40 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés.

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

*Indemnisation de l'accident de trajet sans hospitalisation*

L'alinéa unique du 4 du 40.1 de l'article 40 de la convention collective nationale est remplacé par les quatre alinéas suivants :

« Ancienneté de 6 mois : 150 jours indemnisés à 90 %.

A compter de 26 ans d'ancienneté : 150 jours indemnisés à 90 % puis 10 jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération.

A compter de 31 ans d'ancienneté : 150 jours indemnisés à 90 % puis 30 jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération.

Le versement des indemnités intervient à compter de la prise en charge par la sécurité sociale. »

**Article 2**

*Indemnisation de la maladie avec hospitalisation*

Le tableau du 5 du 40.1 de l'article 40 de la convention collective nationale est remplacé par le tableau suivant :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %
De 6 mois à 10 ans	45	135
De 11 à 15 ans	50	130
De 16 à 20 ans	60	120

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %
De 21 à 25 ans	70	110
De 26 à 30 ans	80	100
A partir de 31 ans	90	90

### **Article 3**

#### *Indemnisation de la maladie sans hospitalisation*

Le tableau du 6 du 40.1 de l'article 40 de la convention collective nationale est remplacé par le tableau suivant :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %
De 1 an à 10 ans	45	105
De 11 à 15 ans	50	100
De 16 à 20 ans	60	90
De 21 à 25 ans	70	80
De 26 à 30 ans	80	80
A partir de 31 ans	90	90

### **Article 4**

#### *Base de calcul des versements*

Au point intitulé « Base de calcul des versements » de l'article 40.1, l'alinéa unique est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les versements sont calculés sur la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite du montant des indemnités brutes que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation. »

### **Article 5**

#### *Rectificatif*

Dans la partie « Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnisation d'un salarié » de l'article 40.1, les références à l'article 41 sont erronées. En conséquence elles sont remplacées par les références à l'article 40.1.

### **Article 6**

#### *Date d'effet*

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

### **Article 7**

#### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait le 28 juin 2012.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés.

**Syndicats de salariés :**

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération commerce, services, force de vente CFTC ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO.

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

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

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 29 MARS 2012  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DES SALAIRES  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1251053M

IDCC : 1285

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire (NAO), conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les 25 janvier, 21 février, 12 mars (réunions dont les comptes rendus ont été validés par les parties) et 29 mars 2012.

Au cours de ces négociations, les parties ont fait valoir leurs demandes et propositions respectives.

Les demandes du collège salariés étaient notamment les suivantes :

- pour la CFDT : + 2,5 % sur les salaires minimaux des emplois artistiques et des emplois autres qu'artistiques, avec une réflexion sur les salaires réels, après la proposition des employeurs ;
- pour la CGT : + 2 % sur les salaires minimaux des emplois artistiques et des emplois non artistiques et un minimum de + 1 % sur les salaires réels ;
- pour FO : + 2,5 % sur les salaires minimaux des emplois artistiques et des emplois non artistiques avec une réflexion sur les réels (les minima se rapprochant des réels) ;
- pour la CFTC : + 2,5 % sur les salaires minimaux des emplois artistiques et des emplois non artistiques ;
- pour la CFE-CGC : + 2 % sur les salaires minimaux des emplois artistiques et des emplois non artistiques et un minimum de + 1 % sur les salaires réels.

Les propositions salariales faites par le collège employeurs étaient notamment les suivantes :

- une revalorisation des salaires réels au 1<sup>er</sup> avril 2012 de + 0,3 % ;
- une revalorisation de l'ensemble des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2012 de 0,3 % avec une revalorisation spécifique de 2,42 % pour les groupes 8 et 9 de la catégorie non artistes.
- une revalorisation des différentes indemnités et primes au 1<sup>er</sup> avril 2012 selon le tableau suivant :

*(En euros.)*

Indemnité de déplacement (art. VIII)	97 ventilés comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>– chaque repas principal : 17,40</li><li>– chambre et petit déjeuner : 62,20</li><li>– petit déjeuner seul : 5,90</li></ul>
Indemnité de panier (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,45

Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,14
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	15,98

Ces propositions ont été formalisées dans un projet d'accord daté du 15 mars 2012, transmis aux syndicats de salariés et disponible pour signature, entre le 16 mars et le 28 mars 2012.

Ce projet d'accord n'ayant été ratifié par aucune organisation syndicale de salariés, le présent procès-verbal de désaccord sur la négociation annuelle des salaires est établi ce jour.

Le présent document fera l'objet d'un dépôt à la DGT (art. D. 2231-2 du code du travail) par le collège employeurs.

Les organisations d'employeurs à ce jour entendent ne prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à négociation.

Les parties indiquent que la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été prise en compte dans le cadre du rapport annuel de branche pour la négociation annuelle des salaires (adressé courant novembre aux syndicats de salariés). Par ailleurs, un groupe de travail de la CMP a été mis en place et s'est réuni à plusieurs reprises depuis juin 2011 (réunions paritaires les 8 juin 2011, 27 octobre 2011, 26 janvier 2012 et 7 mars 2012), avec la réalisation d'une étude spécifique commandée à Audiens, en vue de négocier un accord sur le sujet. La négociation se poursuit.

Fait à Paris, le 29 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
 SNAPAC ;  
 SFA CGT ;  
 SNAM CGT ;  
 SYNPTAC ;  
 SNM FO ;  
 FNSAC ;  
 F3C CFDT ;  
 SNAPS CGC ;  
 SNSV FO.

**Accord professionnel**  
**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 26 MARS 2012

RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES  
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1251057M

PRÉAMBULE

En protégeant les personnes, les biens, les activités, l'environnement, les sociétés d'assurances sont en prise directe avec les évolutions de la société. En corollaire, les produits d'assurances, les organisations et les modes de distribution se transforment rapidement. Par ailleurs, les sociétés d'assurances sont particulièrement concernées par l'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vieillissement des classes d'âge issues de l'après-guerre caractérisant plus que d'autres, le secteur de l'assurance.

Maîtriser ces paramètres implique d'anticiper les besoins en compétences dont l'entreprise et les salariés doivent disposer, et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que la formation professionnelle, constituent autant d'investissements incontournables destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

Ils rappellent que l'assurance figure traditionnellement parmi les secteurs les plus formateurs, pour les salariés en place et pour les nouveaux entrants. A ce titre, la profession contribue fortement au développement de l'alternance.

Historiquement, l'assurance s'est dotée d'un dispositif de branche très complet dans le domaine de l'emploi et de la formation, qu'il s'agisse de suivre et d'anticiper les évolutions de métiers, de dispenser des formations ou de les financer.

Ainsi, les parties signataires s'inscrivent dans la dynamique du dialogue social mené depuis une vingtaine d'années en matière d'anticipation de l'évolution des métiers. Ils rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de formation professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Ils soulignent l'importance de ces démarches dont l'objectif est à la fois de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de renforcer la compétitivité des entreprises.

Par le présent accord, les parties signataires :

- rappellent l'importance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; celle-ci permet aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, et aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel ;

- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et culturel et favoriser les passerelles entre les métiers. Elles rappellent leur attachement au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris certifiantes.

Les dispositions du présent accord visent en conséquence à :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et définition des politiques de formation ;
- améliorer le pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et permettant aux salariés d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour l'entreprise et les salariés, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- soutenir l'insertion de nouveaux entrants, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, préparant à tous les métiers de l'assurance sur l'ensemble du territoire ;
- optimiser les moyens existant au niveau des entreprises et de la branche pour atteindre ces objectifs.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

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

### CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

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

##### *Champ d'application*

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 <sup>(1)</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 <sup>(1)</sup>, et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 <sup>(1)</sup>.

#### Article 2

##### *Objet de l'accord*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions conventionnelles et législatives issues de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie pro-

---

(1) GEMA non signataire.

fessionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels survenues, ainsi que de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de l'emploi et de la formation au cours des 3 années précédentes, présenté aux partenaires sociaux en amont de la négociation, à partir des travaux de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi, et de ceux réalisés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), par OPCASSUR ainsi que par les organismes professionnels de formation du secteur. Elle prend également en compte les dispositions de l'accord sur la mixité et la diversité du 19 décembre 2008.

## TITRE II

### **GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC), DIAGNOSTIC, INFORMATION, ORIENTATION**

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

La GPEC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau interprofessionnel, le niveau de la branche, celui des entreprises et des salariés.

Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

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

### **GPEC AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

#### **Article 3**

#### *Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)*

Les missions confiées à la CPNFPE, telles qu'elles sont définies dans le cadre des annexes III aux conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences insufflée par le présent accord. L'annexe I au présent accord, relative à la CPNFPE, synthétise les dispositions issues de ces différents textes.

#### **3.1. Missions**

#### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention des instances de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

## Formation professionnelle

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- formulent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'OEMA, concernant :
  - l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les sociétés d'assurances, quel que soit leur mode d'acquisition (examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;
  - l'organisation de l'offre de formation professionnelle assurance à tous niveaux : national, régional et européen ;
- orientent et font le bilan de l'activité des organismes professionnels de formation ainsi que des partenariats qu'ils pourraient nouer avec d'autres acteurs dans ce cadre, les dirigeants de l'ENASS et de l'IFPASS présentent chaque année leur rapport d'activité à la CPNFPE ;
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 3.2 ci-dessous ;
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation.

### 3.2. Moyens

Organisation :

- d'une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance ;
- d'une réunion annuelle consacrée à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l'accord sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

Communication :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, au niveau national régional et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ;
- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour annuellement ;
- des accords signés par les entreprises en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Les réflexions et échanges au sein de la CPNFPE peuvent être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

Il est rappelé que la CPNFPE peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Un compte rendu est établi et communiqué aux membres pour chaque réunion.

Le calendrier des réunions de la CPNFPE est fixé annuellement.

## Article 4

### *Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)*

#### 4.1. Principes généraux

La FFSA et le GEMA ont mis en place, en 1997, l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dont la création avait été prévue par la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Sur la base des demandes formulées par son conseil d'administration et par la CPNFPE, l'OEMA fait évoluer ses travaux afin d'accompagner le développement des analyses de gestion prévisionnelle

des emplois et des compétences menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux.

Les représentants de l'OEMA vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent les résultats de ces travaux.

#### 4.2. Articulation des travaux de l'OEMA avec ceux de la CPNFPE

L'OEMA assiste la CPNFPE par ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts à la réunion annuelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Les résultats des travaux de l'OEMA sont présentés avant toute communication externe aux membres du conseil d'administration de cet organisme, ainsi qu'à la CPNFPE.

### SOUS-TITRE II

#### GPEC AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la GPEC vise la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés.

#### Article 5

##### *Entretien professionnel*

#### 5.1. Principes généraux

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions du présent accord.

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Cet entretien peut compléter l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 dont l'importance est réaffirmée. Il peut également compléter l'entretien annuel d'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Il consiste en une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien dans l'emploi et plus encore de développement des compétences. Cette analyse découle des conclusions de l'entretien, ainsi que de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, et être articulées avec d'autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation et/ou la période de professionnalisation.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, bénéficient en outre d'une information relative aux parcours de formation et/ou aux outils mis en œuvre à leur intention par l'entreprise ou au niveau de la branche.



L'entretien professionnel peut avoir lieu séparément de l'entretien annuel.

## 5.2. Mise en œuvre

Les modalités de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres.

Le guide de l'entretien professionnel élaboré dans le cadre de la CPNFPE de la branche, conçu pour être décliné afin de tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et des personnels, peut être utilisé à cette fin.

Lors de sa mise en place, ces modalités sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés après information des instances représentatives du personnel compétentes.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences pour tenir compte de ses souhaits d'évolution ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Le salarié :

- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

## Article 6

### *Entretien de deuxième partie de carrière*

A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 ci-dessus, il est prévu qu'à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien de deuxième partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Il est également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié), ainsi que les modalités de fin de carrière.

Cet entretien est destiné à éviter toute discrimination liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités des entreprises.

Il a lieu à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peut avoir lieu séparément de l'entretien professionnel, sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

## Article 7

### *Bilan de compétences*

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans

l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation 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, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les entreprises peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article, dans le respect des dispositions de l'article L. 6313-10 du code du travail.

## **Article 8**

### *Passeport orientation et formation*

Dans la perspective de la sécurisation de son parcours professionnel et afin de favoriser sa mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, le passeport orientation et formation, prévu à l'article L. 6315-2 du code du travail permet à chaque salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, qualifications obtenues. Le salarié peut, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport orientation et formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences ;
- les habilitations de personnes.

Tout salarié qui le souhaite peut établir son passeport orientation et formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le comité paritaire national pour la formation professionnelle

(CPNFP) et mis en ligne par les sites internet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et d'OPCABAIA.

Sur la base du passeport orientation et formation, un accord d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié a la faculté de faire figurer dans son passeport. Il peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport orientation et formation auprès des salariés.

### **Article 9**

#### *Parcours professionnel des représentants du personnel*

Les parties signataires rappellent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

Dans ce cadre, elles invitent les services de ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de distorsion entre la situation des représentants du personnel et celle des autres salariés, à situation comparable.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

Afin de favoriser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat de représentation du personnel, l'accès aux dispositifs permettant leur valorisation est encouragé, pendant et à l'issue du mandat. Il s'agit en particulier de la préparation d'une certification par validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que de toutes actions de conseil, d'accompagnement et de formation s'y rapportant.

## **TITRE III**

### **INSERTION ET RÉINSERTION PROFESSIONNELLE**

### **Article 10**

#### *Orientation et information*

La loi du 24 novembre 2009 a créé un droit à l'orientation et à l'information.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent aux actions d'information des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des professionnels de l'orientation ainsi qu'à toutes les actions favorisant les échanges entre le monde éducatif et les sociétés d'assurances.

Dans cet esprit, la profession souhaite développer son action d'information sur les métiers de l'assurance et les formations qui y préparent, à destination de tous les publics, et en particulier des jeunes.

Elle met en œuvre et déploie à cette fin le réseau des ambassadeurs des métiers mis en place par l'accord de branche relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

La branche met à jour chaque année une cartographie des formations de l'assurance. Avec l'aide de l'OEMA et d'OPCABAIA, est établie annuellement une analyse prévisionnelle à 5 ans des besoins de la profession en jeunes diplômés. Cette étude prospective, présentée à la CPNFP, vise à déterminer les besoins de formation, quantitatifs et qualitatifs, déclinés régionalement.

### **Article 11**

#### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et actions collectives d'insertion*

Les signataires du présent accord encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Ils recommandent également la conclusion de conventions entre OPCABAIA et Pôle emploi, permettant la réalisation d'actions visées à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011, répondant à des besoins collectifs identifiés par la branche après avis de la CPNFPE.

Dans ce cadre, la POE peut être mobilisée en faveur de publics ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat, leur permettant ainsi d'accéder à des emplois nécessitant un niveau de formation plus élevé.

## **Article 12**

### *Contrats en alternance*

L'insertion et la réinsertion professionnelle constituent un enjeu fondamental pour la pyramide des âges du secteur des sociétés d'assurances. A cet effet, la profession réaffirme son attachement à l'utilisation des dispositifs de formation en alternance qui répondent parfaitement à cet enjeu de renouvellement des générations.

Ces dispositifs de formation sont adaptés aux besoins en qualification du secteur, aussi bien pour les métiers spécifiques, que pour les métiers supports. Ils permettent d'insérer, notamment, des jeunes dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau requis pour occuper un emploi dans l'assurance. A ce titre, l'apprentissage et l'alternance sont vecteurs de diversité dans les entreprises d'assurances.

#### **12.1. Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et permet d'acquérir une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur.

Il est convenu que :

- la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325.11 du code du travail, ainsi que lorsque la nature de la formation préparée l'exige ;
- les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, avant fin octobre, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions et frais pris en charge par OPCABAIA ;
- les montants de prise en charge correspondants.

Dans ce cadre, la CPNFPE définit des publics et des actions de formation prioritaires.

#### **12.2. Contrat d'apprentissage**

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de type particulier permettant de préparer une formation certifiante relevant de la formation initiale.

Les parties signataires sont informées et attentives à l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage dans la branche.

La négociation de l'accord annuel intersecteurs assurance et assistance, relatif à l'affectation de fonds de l'alternance collectés par OPCABAIA à des CFA accueillant les apprentis du secteur, est en particulier l'occasion d'assurer le suivi des formations en apprentissage et leur financement.

### **Article 13**

#### *Action en faveur de l'insertion professionnelle*

Tout salarié, ayant préparé par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) une formation n'ayant pas permis la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, peut bénéficier à sa demande de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle (CQP) chargé de relation clientèle assurance, ainsi que d'autres CQP qui seront développés ultérieurement par la branche, ou de CQP interbranches.

Les modalités de délivrance d'un CQP dans ce cadre sont définies par la CPNFPE, et notamment les critères de comparaison des référentiels d'activités et de compétences.

### **Article 14**

#### *Rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage*

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives nationales visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

## **TITRE IV**

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

### **Article 15**

#### *Plan de formation*

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par la loi du 24 novembre 2009 précités.

Il précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

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

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux catégories visées ci-dessus, en fonction de ses spécificités. Dans ce cadre, il est précisé qu'une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de l'une et/ou de l'autre de ces catégories.

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire « dispositions particulières cadres » de cette même convention, de l'article 41 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992, de l'article 43 de la convention collective de travail des EI du 13 novembre 1967, ainsi que de l'article 42 de la convention collective de travail des PSB du 27 mars 1972.

Afin de faciliter l'accès des salariés aux différents dispositifs de formation existants, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation peuvent en outre être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant avec le DIF et/ou la période de professionnalisation, sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels, ainsi que, le cas échéant, des entretiens de deuxième partie de carrière.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences, est réalisée en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## **Article 16**

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

#### 16.1. Principes généraux

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise.

Les parties signataires entendent poursuivre la promotion du DIF auprès des personnels visés par le présent accord, afin que ce dispositif contribue fortement au développement des actions menées en faveur de l'évolution professionnelle de ces salariés. Ainsi, le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, l'entreprise peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail dans l'entreprise bénéficient également d'un DIF calculé de la même manière que les salariés à temps plein.

Le cumul des droits ouverts à ce titre est au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein et pour les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, entrés dans l'entreprise en cours d'année civile, bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, d'un DIF calculé *pro rata temporis*, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

#### 16.2. Mise en œuvre du DIF

Les modalités de mise en œuvre du DIF, articulé le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et à la rémunération, sont régies par les articles L. 6323-11 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L. 6321-2 du code du travail.



Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation telle que prévue par le code du travail, égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation.

Afin que tout salarié ait accès aux informations nécessaires à l'utilisation de son DIF, l'existence et les modalités de mise en œuvre de ce droit sont rappelées :

- chaque année dans les documents et supports d'entretien professionnel, en application des dispositions énoncées à l'article 5 du présent accord ;
- par tout autre moyen de diffusion d'information relative à la formation professionnelle, que l'entreprise jugera opportun d'utiliser (intranet, livret du personnel...).

En outre, chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

## **Article 17**

### *Période de professionnalisation*

#### 17.1. Publics visés

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

#### 17.2. Mise en œuvre

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, avant fin octobre, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions et des frais pris en charge par OPCABAIA ;
- la durée des formations éligibles ;
- les montants de prise en charge correspondants.

Dans ce cadre, la CPNFPE définit des publics et des actions de formation prioritaires.

## Article 18

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

#### 18.1. Principes généraux

Les parties signataires confirment leur volonté de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

#### 18.2. Mise en œuvre

Dans cet objet, elles rappellent qu'une information et une aide spécifique existent au niveau de la branche, dont disposent les salariés relevant du présent accord :

- une brochure d'information destinée aux entreprises et aux salariés, expliquant l'essentiel des dispositions régissant la VAE et comportant des informations spécifiques au secteur de l'assurance ;
- un « pôle VAE » au sein de l'institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS) qui a notamment pour mission de promouvoir la VAE, d'informer les salariés et de les accompagner dans leurs démarches en vue de l'obtention de tout ou partie d'une certification concernant directement l'assurance, ou les orienter vers les dispositifs *ad hoc* dans le cas de demandes portant sur des certifications non spécifiques au secteur.

Elles incitent également au développement d'une information et d'une aide spécifique au niveau de l'entreprise :

- par l'information et si nécessaire la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers concernés, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;
- par l'information diffusée par les « cellules VAE », dont la mise en place au sein des entreprises est encouragée. Leur mission est notamment de promouvoir et d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche de validation en lien avec les organismes concernés, en particulier le pôle VAE de l'institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS) au niveau de la branche, ou au plan interprofessionnel. L'organisation et le fonctionnement de la « cellule VAE » sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

## Article 19

### *Organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)*

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

Les dépenses, liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE, dès lors que ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

Les dépenses liées à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances aux jurys de certification statuant sur la délivrance des certificats de qualifica-



tion professionnelle de la branche ou de certificats de qualification professionnelle interbranches, sont prises en charge selon les modalités définies à l'article 20 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social de branche dans l'assurance.

## **Article 20**

### *Commission formation*

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation.

Dans cette perspective, une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres de la commission de formation, ou, à défaut, à ceux du comité d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la convention collective du 27 mai 1992 et l'article 42 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 concernant la commission de formation.

Les entreprises mettent à la disposition des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

## **Article 21**

### *Accompagnement tutoral*

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles souhaitent que le recours au dispositif professionnel d'accompagnement tutoral existant au niveau de la branche, utilisable pour les actions visant les salariés relevant du présent accord, se développe.

Les parties signataires conviennent de définir dans un avenant au présent accord les modalités de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

## **Article 22**

### *Gratification pour diplôme*

22.1. Les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ainsi que les salariés relevant de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 relèvent des dispositions de l'article 65 *b* de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

22.2. Les salariés des réseaux commerciaux des sociétés d'assurances, relevant des conventions collectives de travail des 13 novembre 1967 et 27 mars 1972, qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au RNCP, bénéficient d'une gratification, à condition que la préparation du diplôme ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

La gratification est versée, en une seule fois, sur présentation du document justificatif, dans les 2 mois qui suivent la première date anniversaire de l'obtention de la certification visée, à condition que le salarié soit toujours présent dans l'entreprise à cette date.

Cette gratification est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base en vigueur à la date de l'obtention de la certification. Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau V de l'éducation nationale ;
- 14 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau IV de l'éducation nationale ;
- 21 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau III de l'éducation nationale ou à un niveau supérieur.

### 22.3. Gratification pour diplôme en cas de VAE

Les salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au RNCP à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), bénéficient d'une gratification, à condition que cette action soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Les salariés concernés bénéficient de cette gratification selon les modalités prévues aux articles 22.1 et 22.2 ci-dessus, en fonction de leur statut.

22.4. Il est rappelé que la gratification n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

## TITRE V

### FORMATIONS CERTIFIANTES

#### Article 23

##### *Formations diplômantes en assurance*

L'offre de formation diplômante en assurance est vaste, essentiellement de bac + 2/3 à bac + 5, voire au-delà. Les formations peuvent être regroupées en cinq domaines principaux : le commercial, les techniques d'assurances, le juridique, l'actuariat, l'économique et le financier.

Développée à l'origine par la profession, l'offre de formation émane aujourd'hui de nombreux acteurs, publics et privés, répartis sur tout le territoire.

#### 23.1. Organismes professionnels de formation

Les parties signataires soulignent la place importante occupée historiquement par l'institut de formation de la profession de l'assurance et par l'Ecole nationale d'assurances dans la préparation des formations diplômantes spécifiques au secteur.

Elles en précisent la place et le rôle dans l'annexe II du présent accord.

#### 23.2. Coordination de l'offre de formation

Les parties signataires souhaitent également développer leur action en faveur d'une meilleure coordination de l'ensemble de l'offre de formation actuelle et future, au plan national.

Elles exercent cette mission dans le cadre de l'article 3.1 du présent accord dont elles rappellent les axes principaux :

- évaluation des besoins de formation ;

- bilan de l'activité des organismes professionnels de formation ainsi que des partenariats noués avec d'autres acteurs ;
- suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance.

Dans ce cadre, elles seront particulièrement attentives à ce que les formations diplômantes en assurance soient en phase avec :

- le développement des activités du secteur (nouveaux risques, développement de la relation avec la clientèle, nouvelles organisations du travail, etc.) ;
- l'évolution des métiers de l'assurance et du niveau de qualification des collaborateurs ;
- les besoins qui en résultent, en formation initiale et continue ;
- les exigences qualitatives des entreprises et des salariés.

## **Article 24**

### *Dispositif professionnel de qualifications*

Les parties signataires ont défini, dans le cadre de la CPNFPE, un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle propre à la branche.

Un premier CQP a été créé dans ce cadre en 2005, à titre expérimental : le CQP chargé de relation clientèle assurance.

Les parties signataires s'engagent à en vérifier périodiquement l'adéquation avec les compétences requises pour l'exercice de cette activité professionnelle.

Afin de développer ce dispositif, elles s'engagent également à étudier dans un délai de 1 an :

- l'opportunité de mettre en place d'autres CQP. Ceux-ci devront viser prioritairement les qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises d'assurances et concernent une proportion significative des effectifs ;
- les possibilités de s'inscrire dans la logique du développement de CQP interbranches et de se rapprocher, à cette fin, des branches professionnelles développant une démarche de même nature.

Elles conviennent d'étendre le dispositif mis en place dans le cadre de l'article 13 du présent accord aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue.

## **TITRE VI**

### **DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

## **Article 25**

### *Participation des sociétés d'assurances à la formation professionnelle continue*

Le pourcentage de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixé à 2,2 % de la masse salariale.

## **Article 26**

### *Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCABAIA*

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail, les sociétés d'assurances adressent à OPCABAIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement égal au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

Ce versement, après imputation des contributions obligatoires (versement au FPSPP, frais de fonctionnement d'OPCABAIA, financement du paritarisme), est affecté au financement d'actions répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de forma-

tion définies par la CPNFPE, ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration d'OPCABAIA.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par OPCABAIA, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l'OEMA, ainsi que ceux de la CPNFPE de la branche.

## TITRE VII

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 27

##### *Commission de suivi*

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan périodique de réalisation de celui-ci en vue de sa transmission à la CPNFPE.

La constitution des délégations syndicales aux réunions de cette commission, la désignation de leurs représentants ainsi que la prise en charge des salaires et le remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

#### Article 28

##### *Portée juridique*

Le présent accord annule et remplace les accords suivants :

- accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances » du 14 octobre 2004 modifié par avenant du 10 décembre 2007 ;
- accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les réseaux commerciaux des sociétés d'assurances » du 22 juin 2007.

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

#### Article 29

##### *Date d'effet*

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

#### Article 30

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 30 avril 2015, dans le cadre des obligations triennales de négociation relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir notamment des travaux de la CPNFPE, de l'OEMA et d'OPCABAIA, ainsi que des éléments fournis par les organismes intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation, et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 26 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
SNCAPA CFE-CGC ;  
SNIA CFE-CGC ;  
FSPBA CGT ;  
CFE-CGC assurances ;  
SNCSA CFE-CGC ;  
SNAATAM CFE-CGC ;  
FBA CFDT.

## ANNEXE I

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

---

Cette annexe synthétise les dispositions des annexes III des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 et celles prévues par l'article 3 du présent accord.

La commission paritaire <sup>(1)</sup> est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. A ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 60 de la convention collective du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la convention collective du 27 juillet 1992, elle exerce les missions suivantes :

#### I. – Missions

##### 1.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention des instances de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

##### 1.2. Formation professionnelle

La commission participe à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

A cette fin, les membres de la CPNFPE :

- émettent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'OEMA, concernant :
  - l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les sociétés d'assurances, quel que soit leur mode d'acquisition (examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;
  - l'organisation de l'offre de formation professionnelle assurance à tous niveaux : national, régional et européen ;
- orientent et font le bilan de l'activité des organismes professionnels de formation ainsi que des partenariats qu'ils pourraient nouer avec d'autres acteurs ; dans ce cadre, les dirigeants de l'ENASS et de l'IFPASS présentent chaque année leur rapport d'activité à la CPNFPE ;
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 3.2 ci-après et sont saisis des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;

---

(1) Dénommée ci-après : la commission.

- peuvent préconiser des réformes et des aménagements des contenus de formation, voire la réalisation de nouveaux enseignements, au vu des travaux menés dans le cadre de l’OEMA ;
- formulent des avis sur les orientations données aux contenus et à l’organisation des formations dispensées au sein des organismes de formation relevant de la profession ;
- définissent les priorités de la branche en matière d’utilisation des fonds mutualisés de la formation ainsi que les modalités de prise en charge des actions financées par OPCABAIA au titre de l’accord de branche en vigueur, dans le respect des prérogatives du conseil d’administration de cet organisme.

### 1.3. Examen des cas de licenciement collectif envisagés dans la profession

La commission est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins 10 salariés d’un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dossier d’information est établi à l’intention des membres de la commission. Il leur est adressé dans toute la mesure du possible avant la réunion au cours de laquelle les cas seront examinés.

Les entreprises concernées communiquent à cet effet au secrétariat visé au IV <sup>(1)</sup> :

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d’entreprise où celui-ci reçoit ces informations :
  - les motifs économiques des suppressions d’emploi projetées ou décidées ;
  - le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
  - le calendrier des licenciements ;
  - les mesures examinées au niveau de l’entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l’emploi.
- aussitôt que possible :
  - l’avis du comité d’entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

### 1.4. Recommandations en matière d’emploi et de formation

En tant qu’instance de prévention et d’alerte, la commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d’emploi et de formation, à l’intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

Celles-ci sont transcrites dans le rapport annuel d’activité de la commission qui est porté à la connaissance des entreprises et communiqué à l’observatoire de l’évolution des métiers de l’assurance.

## II. – Moyens

Organisation :

- d’une réunion annuelle spécifique portant sur l’environnement économique et réglementaire du secteur de l’assurance ;
- d’une réunion annuelle consacrée à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l’accord mixité-diversité dans les sociétés d’assurances du 19 décembre 2008.

Communication :

Les membres de la commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l’OEMA, ainsi que les résultats d’enquêtes menées par les organisations d’employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, au niveau national régional et européen, et portant sur l’évolution des métiers

(1) C’est-à-dire à la FFSA et au GEMA.



et sur la formation professionnelle ; sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;

- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour annuellement ;
- d'un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
- d'un bilan annuel de l'activité des organismes de formation relevant de la profession comprenant les effectifs et les principales caractéristiques des populations formées ou en cours de formation ainsi que toutes autres informations utiles au suivi de l'activité de ces établissements ;
- des accords signés par les entreprises en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

### III. – Composition

La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- 20 membres titulaires à raison de 4 par confédération représentative ;
- 4 autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Le nombre des représentants des employeurs est au plus égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FFSA et le GEMA.

Les organisations syndicales du personnel peuvent désigner des représentants suppléants dans les conditions suivantes :

- 10 membres suppléants à raison de 2 par confédération ;
- 4 autres membres suppléants à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Le nombre des représentants des employeurs est au plus égal à celui des représentants du personnel.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants du personnel et des employeurs sont désignés pour une durée de 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

### IV. – Fonctionnement

Outre les deux réunions thématiques mentionnées au paragraphe II de la présente annexe, la commission se réunit au moins trois fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motifs économiques d'une importance particulière.

Le calendrier des réunions de la commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la CPNFPE est assuré par la délégation des employeurs.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la CPNFPE au moins 15 jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite ajouter un point à l'ordre du jour en informe par écrit



l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFSA et le GEMA. Le point dont l'ajout est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la CPNFPE, être motivé et communiqué au plus tard dans les 10 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Un compte rendu est établi et communiqué aux membres pour chaque réunion.

La commission peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les dispositions de l'article 12 *d* de la convention collective du 27 mai 1992 et de l'article 12 *b* de la convention collective du 27 juillet 1992 sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au III ci-dessus.

## ANNEXE II

### ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

---

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes de formation de branche, suivis paritairement dans le cadre de la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPPE) et des instances de l'institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS) pour ce qui le concerne. Elles veillent à ce que les formations s'adaptent en permanence aux besoins en compétences des entreprises de la profession, permettant ainsi à chaque salarié ou futur salarié de disposer d'une offre de formation favorisant son intégration ou son évolution professionnelle.

Elles constatent l'aboutissement du double processus initié par les partenaires sociaux en 2004 :

- la création de l'institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS), organisme paritaire qui concrétise la volonté de synergie entre les organismes professionnels de formation impulsée par les partenaires sociaux ;
- l'autonomie financière de l'école nationale d'assurances (ENASS).

Les formations proposées par l'IFPASS et par l'ENASS préparent environ un quart des diplômés de l'assurance tous types de formation confondus (initiale, en alternance, en formation continue).

#### IFPASS

L'IFPASS dispense de nombreuses formations certifiantes (diplômes, titre, CQP) et qualifiantes.

Le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile-de-France, dont l'IFPASS est l'organisme gestionnaire, occupe une place croissante et désormais prépondérante dans le dispositif. Créé en 1995, il constitue le révélateur de l'évolution démographique qu'a connu le secteur depuis cette date.

En outre, l'IFPASS, grâce à ses pôles VAE et orientations carrières, offre aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif complet d'intégration et d'évolution professionnelle, en lien avec les politiques de gestion prévisionnelle d'emplois et des compétences.

L'IFPASS développe également des actions en faveur de la politique de diversité, en particulier celles impulsées par l'accord de branche sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

L'IFPASS est piloté par des instances paritaires : un conseil d'administration qui s'appuie sur un comité scientifique chargé d'analyser les besoins de la profession et d'orienter l'offre de formation de l'IFPASS en réponse à ces besoins. Leur composition est précisée dans les statuts de cet organisme.

#### ENASS

L'ENASS comporte plusieurs cycles de formations certifiantes sur les trois niveaux du LMD, qu'elle dispense dans le cadre d'un partenariat avec l'IFPASS.

Compte tenu de la réforme récente des statuts du CNAM, entraînant la disparition des instituts en son sein, l'Ecole nationale d'assurances est devenue une composante du département économie, finance, assurance, banque (EFAB) de l'école management et société du CNAM.

Dans ce nouveau cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de maintenir des liens privilégiés entre la profession, l'IFPASS et l'ENASS, permettant de préserver l'autonomie de l'ENASS au sein du CNAM.

Afin de garantir la coordination entre la profession et le CNAM pour le fonctionnement de l'ENASS, les parties signataires conviennent d'une réunion annuelle dans le cadre de la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances (CPNFPE), à laquelle est invité le directeur délégué à l'ENASS.

La CPNFPE émet un avis sur la stratégie à moyen terme de l'ENASS et les objectifs annuels qui en découlent, en termes de :

- niveau des formations ;
- modalités de dispense des formations (formation initiale, continue, apprentissage et alternance) ;
- contenus de formation ;
- budget des activités de l'ENASS.

Elle procède à l'évaluation des résultats obtenus sur la base du rapport d'activité présenté par le directeur délégué de l'ENASS.

### **Diversification des partenariats**

L'offre de formation en assurance émane de nombreux acteurs, publics et privés. Répartie sur tout le territoire, elle s'est constituée en réponse aux besoins exprimés par la profession et par les entreprises.

En constante évolution du fait de la diversité des besoins en compétences, de l'élévation du niveau de qualification et du recours croissant aux formations en alternance, cette offre est également le reflet des priorités de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

A ce titre, l'IFPASS pourra notamment conclure de nouveaux partenariats utiles permettant de répondre aux attentes des entreprises et de la profession. Les projets de nouveaux partenariats conclus par l'IFPASS et leur suivi seront examinés dans le cadre des instances de l'IFPASS.

Les partenaires sociaux sont associés aux réflexions relatives à ces nouveaux partenariats dans le cadre des réunions de la CPNFPE. En outre, un point est fait sur ces nouveaux partenariats à l'occasion du bilan annuel de l'activité des organismes de formation relevant de la profession et présenté à la CPNFPE, lors de la réunion spécifique sur la formation professionnelle prévue à l'annexe I du présent accord.

**Convention collective**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**ET ANNEXES**  
IDCC : 3107. – **ETAM**  
**(Martinique)**

---

ACCORD DU 31 MAI 2012  
RELATIF À LA REPRISE DE NÉGOCIATIONS  
NOR : ASET1251047M  
IDCC : 3107

---

Entre :

La CAPEB ;

La CNATP ;

La SEBTPAM,

D'une part, et

La CSTM ;

La CGTM ;

La CGT-FO ;

La FTC-CGT FSM ;

L'UGTM-IA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les signataires s'engagent à reprendre, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2012 et à l'initiative de la partie la plus diligente, les négociations sur deux points non réglés par la convention collective du 31 mai 2012 :

- l'indemnisation du transport ;
- l'indemnisation des absences pour enfant malade.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3313

Convention collective nationale  
IDCC : 2322. – **CHANSON, VARIÉTÉS,  
JAZZ, MUSIQUES ACTUELLES**

---

ACCORD DU 19 JUIN 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251058M  
IDCC : 2322

Entre :  
La CSCAD ;  
Le PRODISS ;  
Le SMA,  
D'une part, et  
Le SFA CGT ;  
Le SNAM CGT ;  
La FNSAC CGT ;  
Le SYNPTAC CGT ;  
Le SNACOPVA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit.

*(Tableaux pages suivantes.)*

## Classification et minima artistes-interprètes

### I. – Production, création

(En euros.)

	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 1 à 7 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 8 à 15 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 16 à 24 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Salaire mensuel
<b>Concerts</b>				
<b>Salles avoisinant 200 places ou premières parties de spectacle</b>				
Artiste soliste	81,74	74,72	67,20	
Groupe constitué d'artistes solistes	81,74	74,72	67,20	
Choriste	81,74	74,72	67,20	
Danseur	81,74	74,72	67,20	
<b>Autres salles</b>				
Artiste soliste	121,60	108,54	96,98	
Groupe constitué d'artistes solistes	108,04	96,98	86,43	
Choriste dont la partie est intégrée au score (partition) du chef d'orchestre	106,53	95,47	84,92	
Choriste	84,92	75,37	67,33	
Danseur	84,92	75,37	67,33	
<b>Comédies musicales</b>				
1 <sup>er</sup> chanteur soliste	151,00	136,00	122,50	2 450,00
Chanteur soliste	121,00	108,00	96,50	1 931,00
Choriste	84,50	75,00	67,00	1 398,37
1 <sup>er</sup> danseur soliste	151,00	136,00	122,50	2 450,00

	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 1 à 7 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 8 à 15 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 16 à 24 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Salaire mensuel
Danseur soliste	141,00	124,00	109,50	2 186,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	96,50	1 931,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	125,50	2 510,00
1 <sup>er</sup> assistant des attractions	82,00	74,00	67,00	1 398,37
Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

### Classification et minima artistes-interprètes

#### II. – Exploitation, déplacements, tournées

(En euros.)

	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 1 à 7 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 8 à 15 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 16 à 24 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Salaire mensuel
<b>Concerts</b>				
<b>Salles avoisinant 200 places ou premières parties de spectacle</b>				
Artiste soliste	98,29	90,27	81,24	1 622,85
Groupe constitué d'artistes solistes	98,29	90,27	81,24	1 622,85
Choriste	98,29	90,27	81,24	1 622,85
Danseur	98,29	90,27	81,24	1 622,85

	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 1 à 7 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 8 à 15 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 16 à 24 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Salaire mensuel
<b>Autres salles</b>				
Artiste soliste	146,73	128,14	112,56	2 472,30
Groupe constitué d'artistes solistes	129,14	115,07	103,01	2 058,24
Choriste dont la partie est intégrée au score (partition) du chef d'orchestre	127,63	113,56	101,00	2 018,04
Choriste	101,50	89,44	79,90	1 595,94
Danseur	101,50	89,44	79,90	1 595,94
<b>Comédies musicales</b>				
1 <sup>er</sup> chanteur soliste	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1 <sup>er</sup> danseur soliste	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	180,50	161,50	145,50	2 906,00
1 <sup>er</sup> assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle) un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale prévue par la colonne qui précède.

Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.



### Minima artistes musiciens

Production/création, exploitation, déplacements, tournées

(En euros.)

	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 1 à 7 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 8 à 15 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 16 à 24 représentations par mois	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Salaire mensuel
<b>Salles avoisinant 200 places ou premières parties de spectacle</b>	98,84	86,00	74,81	1 586,75
<b>Autres salles</b>	148,00	130,09	114,47	2 519,76
<b>Comédies musicales</b>				
<b>Orchestre supérieur à 10 musiciens</b>				
Pour un engagement inférieur à 1 mois	110,25	110,25	110,25	
Pour un engagement supérieur à 1 mois				2 199,90

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

### Minima techniciens

I. – Salles (\*)

(En euros.)

	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 1	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 2	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 3	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 4
JAUGE				
Salles avoisinant 200 places (**)	1 478	1 483	1 589	
Salles de plus de 200 places	1 500	1 600	1 700	1 900

## II. – Production, création

(En euros.)

JAUGE	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 1 (****)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 2 (****)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 3 (****)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 4 (****)
Salles avoisinant 200 places et premières parties (**)	97,50	113,34	120,36	
Salles ou lieux de plus de 200 places	130,65	146,73	160,80	180,90

(\*) Les minima figurant dans cette grille sont des salaires mensuels.  
(\*\*) Ces salles seront agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la présente convention.  
(\*\*\*) Les premières parties doivent être inférieures à 40 minutes.  
(\*\*\*\*) Les minima s'appliquent à la journée du travail.

## III. – Tournées

(En euros.)

JAUGE	NOMBRE de représentations par mois (*)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 1 (****)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 2 (****)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 3 (****)	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 4 (****)
Salles avoisinant 200 places et premières parties	De 1 à 16 A partir de 17 (**)	115,34 110,33	126,38 120,36	137,41 130,39	
Salles ou lieux de plus de 200 places	De 1 à 16 A partir de 17 (**)	146,73 130,65	166,83 148,74	187,93 166,83	210,00 185,92
Salles ou lieux de plus de 2 000 places	De 1 à 16 A partir de 17 (**)	167,83 159,80	201,00 190,95	231,15 221,10	261,30 241,20

(\*) La représentation comprend la balance. En aucun cas la balance n'est un filage ou un service de répétition.  
(\*\*) Ces minima s'appliquent à compter de la première représentation.  
(\*\*\*) Il s'agit d'un minimum journalier correspondant à 10 heures de travail effectif ou à 8 heures de travail effectif et une amplitude qui ne peut être supérieure à 15 heures.

## Minima personnel administratif

(En euros.)

1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 1	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 2	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 3	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 4	1 <sup>ER</sup> JUILLET 2012 Groupe 5
1 398,40	1 450	1 600	1 757	2 139

### Minima divers

I. – Artistes et musiciens.

I.1. – Indemnité de transport aller-retour des instruments volumineux par trajet : 10,24 € × 2.

I.2. – Cachets de répétition :

– cachet de base des journées de répétition : 89,08 € ;

– service isolé de 3 heures : 59,39 €.

II. – Ensemble des salariés (artistes, musiciens, techniciens, personnel administratif) :

Indemnité journalière de déplacement :

– 16,50 € pour chaque repas principal ;

– 46 € pour la chambre et le petit déjeuner.

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

---

AVENANT N° 26 DU 21 MAI 2012

RELATIF AU CQP « MANAGER DE SALON DE COIFFURE »

NOR : ASET1251062M

IDCC : 2596

Conformément à l'article 5.3 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 avril 2010, le présent avenant annule et remplace les articles 1.1.2 et 1.1.4 de l'avenant n° 20 relatif à la création du CQP « Manager de salon de coiffure ». Ces articles concernent la durée de formation ainsi que la durée afférente aux six domaines du référentiel.

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

Le CQP « Manager de salon de coiffure » s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 228 heures réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés, l'accès au CQP « Manager de salon de coiffure » est possible aussi bien par la voie de la formation continue que par celle de la formation initiale.

Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

**Article 2**

Le référentiel d'emploi se découpe en six domaines afin de permettre le développement des capacités sur les axes suivants :

- stratégique ;
- commercial ;
- organisationnel ;
- managérial ;
- financier.

Domaine 1 : Encadrer, gérer et former une équipe (56 heures).

Domaine 2 : Organiser le travail (42 heures).

Domaine 3 : Superviser les activités du salon (28 heures).

Domaine 4 : Maîtriser la gestion commerciale (56 heures).

Domaine 5 : Communiquer (25 heures).

Domaine 6 : Définir son style de management (21 heures).

### **Article 3**

#### *Champ d'application*

Le présent avenant figurera en annexe de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la coiffure.

### **Article 4**

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

### **Article 5**

#### *Révision et dénonciation*

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 6**

#### *Dépôt*

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

### **Article 7**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 21 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNCF ;

CNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT ;

SCE FO.

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES  
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

AVENANT DU 13 MARS 2012

À L'ACCORD DU 31 JUILLET 2008 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251040M

**PRÉAMBULE**

L'accord du 31 juillet 2008 instituant un régime de prévoyance au profit des salariés permanents de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement a confié, pour une durée de 3 ans, la garantie des risques incapacité, invalidité et décès à un organisme assureur unique, Audiens Prévoyance.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du réexamen des modalités de mutualisation du risque auprès d'un organisme assureur désigné, ont décidé de reconduire la désignation de l'institution de prévoyance, Audiens prévoyance.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé de réviser les termes de l'accord du 31 juillet 2008 de la manière suivante.

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

*Objet : réexamen du choix de l'organisme assureur*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 31 juillet 2008, les parties se sont réunies afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur à l'issue de la période de 3 ans initialement instaurée et ont à nouveau décidé de confier la garantie des risques, incapacité, invalidité, décès des salariés de la branche à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

En conséquence, l'article 4.1, intitulé « Désignation de l'organisme assureur », est modifié de la façon suivante :

« Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule, les parties au présent accord ont décidé, dans le cadre du réexamen du choix de l'organisme assureur retenu, de confier à nouveau la garantie des risques incapacité, invalidité, décès à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

Par conséquent, cet organisme est redésigné pour une nouvelle période allant jusqu'au 31 décembre 2014, sans interruption.

A l'issue de cette nouvelle période, la désignation pourra être renouvelée. A défaut, elle cessera de produire ses effets. »

## Article 2

*Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur :

- pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires, au jour de sa signature par les parties, sous réserve de l'absence d'opposition dans le délai de 15 jours suivant sa notification aux parties non signataires ;
- pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires entrant dans le champ d'application du présent avenant le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

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

Entre outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SYNPASE ;  
FICAM.

### **Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
FASAP CGT-FO.

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

AVENANT DU 11 AVRIL 2012  
À L'ACCORD DU 31 JUILLET 2008 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1251044M

**PRÉAMBULE**

Depuis la conclusion de l'accord du 31 juillet 2008, plusieurs évolutions législatives ayant des incidences sur le tarif des dispositifs de prévoyance sont intervenues.

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

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût de la couverture de prévoyance des salariés permanents de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les parties signataires de l'accord du 31 juillet 2008 se sont réunies et ont constaté la nécessaire augmentation des cotisations versées au titre du financement de ces garanties.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé de modifier les termes dudit accord de la manière suivante.

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

*Objet : modification des taux de cotisations*

Le contenu de l'article 2.2 de l'accord collectif du 31 juillet 2008, intitulé « Taux des cotisations », est remplacé par le texte suivant :

« Les salariés et les entreprises acquittent une cotisation égale à 0,79 % de l'assiette des cotisations définie à l'article 2.1 du présent accord. »

Le contenu de l'article 2.3, intitulé « Répartition des cotisations », est remplacé par le texte suivant :

« Les cotisations sont réparties comme suit :

Pour le personnel non cadre :

- employeur : 0,395 % de la tranche 1 ;
- salarié : 0,395 % de la tranche 1.

Pour le personnel cadre : 0,79 % de la tranche 1 à la charge de l'employeur :

- soit 0,35 % au titre des garanties décès ;
- et 0,44 % au titre des garanties incapacité-invalidité. »



## **Article 2**

### *Extension*

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

## **Article 3**

### *Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

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

A compter de cette date, les articles 2.2 et 2.3 de l'accord collectif du 31 juillet 2008 seront donc modifiés comme définis ci-dessus.

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

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 11 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNPASE ;

FICAM.

#### **Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES  
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

AVENANT N° 3 DU 11 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

NOR : ASET1251048M  
IDCC : 2717

Entre :

La FICAM ;

Le SYNPASE,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT ;

La FASAP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Négociation annuelle obligatoire*

Il est convenu entre les partenaires sociaux qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 la grille de salaires prévues au titre VII de la convention collective est réévaluée comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE minimum brut de base mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 400
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 533

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE minimum brut de base mensuel
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 737
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 942
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 146
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 248
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 453
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 657
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 862
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 066
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	

Fait à Paris, le 11 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

AVENANT N° 4 DU 11 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2012  
NOR : ASET1251076M

**Article unique**

*Négociation annuelle obligatoire*

Il est convenu entre les partenaires sociaux qu'à compter du 1<sup>er</sup> août 2012 la grille de salaires prévues au titre II de l'accord national est réévaluée comme suit :

*(En euros.)*

	TAUX HORAIRE	SALAIRE JOURNALIER (base 8 heures)
Technicien de reportage	13,48	107,85
Pointeur AV	17,98	143,86
Cadreur AV	21,32	170,58
Opérateur de prises de vues	24,74	197,91
Chef opérateur prises de vues AV	43,83	350,61
Assistant son	14,62	116,96
Opérateur du son	21,32	170,58
Chef opérateur du son	26,98	215,87
Ingénieur du son	31,48	251,88
Créateur d'effets sonores	16,15	129,19
Assistant de plateau AV	12,94	103,51
Riggers	21,15	169,19
Machiniste AV	15,72	125,72
Chef machiniste AV	19,68	157,48
Electricien prise de vue	15,72	125,72
Electricien pupitreur	19,68	157,48
Poursuiveur	15,72	125,72
Chef poursuiveur AV	19,68	157,48

	TAUX HORAIRE	SALAIRE JOURNALIER (base 8 heures)
Blocker	17,63	141,08
Groupiste AV	26,01	208,06
Chef électricien prise de vue	19,68	157,48
Chef de plateau AV	20,23	161,82
Coiffeur	16,85	134,83
Maquilleur	16,85	134,83
Chef maquilleur	19,11	152,88
Habilleur	16,85	134,83
Costumier	17,98	143,86
Chef costumier	20,23	161,82
Directeur casting	20,23	161,82
2 <sup>e</sup> assistant de réalisation AV	17,98	143,86
1 <sup>er</sup> assistant de réalisation AV	22,46	179,69
Scripte AV	23,60	188,80
Réalisateur AV	43,83	350,61
Technicien de maintenance N2	19,11	152,88
Opérateur synthétiseur	16,85	134,83
Infographiste AV	20,23	161,82
Chef graphiste AV	24,74	197,91
Truquiste AV	30,38	243,03
Opérateur magnétoscope	11,79	94,31
Opérateur « ralenti »	19,11	152,88
Opérateur serveur vidéo	30,38	243,03
Assistant d'exploitation AV	12,36	98,91
Technicien d'exploitation AV	19,11	152,88
Ingénieur de la vision	29,25	234,00
Chef d'équipement AV	31,48	251,88
Conducteur de moyens mobiles	13,69	109,50
Assistant de production AV	15,18	121,47
Assistant d'exploitation en production	13,69	109,50
Chargé de production AV	23,60	188,80
Directeur de production AV	30,12	240,94
Administrateur de production	26,18	209,45
Régisseur	19,11	152,88
Régisseur décors	15,60	124,77
Aide décors	12,20	97,61
Machiniste décors	15,60	124,77

	TAUX HORAIRE	SALAIRE JOURNALIER (base 8 heures)
Sculpteur décors	18,98	151,84
Serrurier métallier	17,62	140,99
Tapissier décors	17,62	140,99
Peintre	15,60	124,77
Peintre décors	18,98	151,84
Chef peintre	20,34	162,68
Menuisier décors	15,60	124,77
Chef constructeur décors	20,34	162,68
2 <sup>e</sup> assistant décors	14,91	119,30
1 <sup>er</sup> assistant décors	20,34	162,68
Chef décorateur	30,51	244,07
Accessoiriste	15,56	124,51
Ensemblier	28,97	231,75
Releveur de dialogue	13,69	109,50
Détecteur	15,05	120,43
Calligraphe	11,64	93,10
Dactylographe de bande-opérateur de saisie	10,95	87,63
Opérateur de repérage / simulation	14,24	113,92
Audio-descripteur	14,24	113,92
Monteur synchro	26,98	215,87
Assistant monteur AV	13,48	107,85
Monteur flux	20,23	161,82
Chef monteur flux	28,11	224,89
Monteur truquiste AV	31,48	251,88
Opérateur télécinéma	16,85	134,83
Etalonneur	28,09	224,72
Chef opérateur-étalonneur	29,98	239,82
Bruiteur	29,98	239,82
Bruiteur de complément	17,80	142,38
Assistant de postproduction	15,18	121,47
Chargé de postproduction	23,60	188,80

Fait à Paris, le 11 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FICAM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT F3C ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FASAP CGT-FO.

Brochure n° 3067

**Convention collective nationale**

**IDCC : 673. – FOURRURE**

---

AVENANT « SALAIRES » N° 73 DU 20 MARS 2012

NOR : ASET1251050M

IDCC : 673

Entre :

La FFME,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FCBH CFE-CGC ;

La FTHC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point au coefficient 100 est portée à 4,281 €.

Les salaires horaires minimaux de base prévus à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale sont établis selon barème joint.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des salaires minimaux applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Valeur du point au coefficient 100 : 4,281 €.

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT (avenant n° 62 du 15 novembre 2006)	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
216	9,25	1 402,95
218	9,33	1 415,08
219	9,38	1 422,66
220	9,42	1 428,73
223	9,55	1 448,45
224	9,59	1 454,52
226	9,68	1 468,17
228	9,76	1 480,30
230	9,85	1 493,95
234	10,02	1 519,73
239	10,23	1 551,58
245	10,49	1 591,02
256	10,96	1 662,30
267	11,43	1 733,59
281	12,03	1 824,59
311	13,31	2 018,73
318	13,61	2 064,23
351	15,03	2 279,60
363	15,54	2 355,95
375	16,05	2 434,30
423	18,11	2 746,74
435	18,62	2 824,10
544	23,29	3 532,39
629	26,93	4 084,47

Brochure n° 3067

**Convention collective nationale**

**IDCC : 673. – FOURRURE**

---

AVENANT « SALAIRES » N° 74 DU 20 MARS 2012

NOR : ASET1251051M

IDCC : 673

Entre :

La FFME,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FCBH CFE-CGC ;

La FTHC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires horaires au 1<sup>er</sup> janvier 2012 supérieurs aux salaires minimaux sont augmentés de 2,44 % par rapport aux salaires pratiqués au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3178

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

AVENANT N° 79 DU 13 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251039M

IDCC : 200

Entre :

L'USNEF,

D'une part, et

La CFE-CGC Agro ;

La FGT CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minimaux*

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, les salaires minimaux garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
125	9,23	1 399,91
130	9,27	1 405,98
135	9,27	1 405,98
140	9,29	1 409,01
145	9,29	1 409,01

COEFFICIENT	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
150	9,32	1 413,56
155	9,32	1 413,56
160	9,37	1 421,15
165	9,37	1 421,15
170	9,50	1 440,87
175	9,50	1 440,87
180	9,68	1 468,17
185	9,68	1 468,17
190	9,92	1 504,57
195	9,92	1 504,57
200	9,93	1 506,08
205	9,93	1 506,08
210	9,97	1 512,15
215	9,97	1 512,15
220	10,20	1 547,03
225	10,20	1 547,03
230	10,65	1 615,29
235	10,65	1 615,29
240	11,09	1 682,02
245	11,09	1 682,02
250	11,53	1 748,76
255	11,53	1 748,76
260	11,97	1 815,49
265	11,97	1 815,49
270	12,43	1 885,26
275	12,43	1 885,26
280	12,88	1 953,51
285	12,88	1 953,51
290	13,35	2 024,79
295	13,35	2 024,79
300	13,61	2 064,23
305	13,83	2 097,60
310	14,05	2 130,96
315	14,31	2 170,40
320	14,51	2 200,73
325	14,74	2 235,62
330	14,97	2 270,50

COEFFICIENT	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
335	15,19	2 303,87
340	15,43	2 340,27
345	15,65	2 373,64
350	15,67	2 376,67
400	17,90	2 714,89
450	20,15	3 056,15
500	22,40	3 397,41
550	24,63	3 735,63
600	26,87	4 075,37
650	29,11	4 415,11
700	31,36	4 756,37

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

2. Les partenaires sociaux sont convenus de réexaminer le montant des minima ci-dessus au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, l'article 3 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times VA$ .

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

VA = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

COEFFICIENT	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120	0,191	0,380	0,571	0,763	0,952
125	0,191	0,381	0,572	0,764	0,954
130	0,192	0,383	0,576	0,768	0,960
135	0,193	0,385	0,579	0,771	0,964
140	0,194	0,389	0,581	0,775	0,969
145	0,195	0,390	0,584	0,779	0,975
150	0,196	0,393	0,588	0,783	0,980
155	0,197	0,395	0,592	0,789	0,986

COEFFICIENT	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
165	0,201	0,400	0,601	0,801	1,002
170	0,202	0,403	0,605	0,806	1,008
175	0,205	0,408	0,613	0,818	1,021
180	0,207	0,415	0,621	0,828	1,036
185	0,210	0,420	0,630	0,841	1,050
190	0,213	0,425	0,639	0,851	1,064
195	0,215	0,431	0,646	0,861	1,076
200	0,217	0,435	0,654	0,871	1,089
205	0,220	0,442	0,662	0,883	1,102
210	0,223	0,447	0,670	0,894	1,117
215	0,229	0,456	0,685	0,913	1,142
220	0,234	0,465	0,699	0,933	1,167
230	0,247	0,495	0,743	0,990	1,237
235	0,252	0,505	0,759	1,012	1,264
240	0,258	0,517	0,775	1,033	1,291
245	0,263	0,528	0,791	1,055	1,318
250	0,269	0,538	0,807	1,076	1,345
255	0,274	0,549	0,823	1,098	1,372
260	0,279	0,560	0,839	1,119	1,398
265	0,286	0,570	0,856	1,141	1,427
270	0,291	0,581	0,872	1,163	1,454
275	0,296	0,592	0,888	1,183	1,480
280	0,301	0,603	0,904	1,206	1,507
285	0,308	0,613	0,921	1,227	1,535
290	0,313	0,624	0,936	1,249	1,561
295	0,318	0,636	0,952	1,270	1,588
300	0,323	0,646	0,969	1,291	1,615
305	0,328	0,657	0,985	1,313	1,641
310	0,334	0,667	1,002	1,335	1,669
315	0,339	0,678	1,017	1,356	1,696
320	0,344	0,689	1,033	1,378	1,722
325	0,350	0,699	1,049	1,398	1,749
330	0,355	0,710	1,065	1,421	1,777
335	0,361	0,721	1,083	1,442	1,803
340	0,366	0,731	1,098	1,464	1,830
345	0,371	0,743	1,114	1,485	1,857

Le résultat de cette opération sera arrondi à trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Exemple :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

### **Article 3**

#### *Egalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective l'obligation d'engager une négociation sur la suppression des écarts de rémunération ainsi que la suppression de toutes inégalités constatées entre les hommes et les femmes.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**ET CONNEXES**  
**(Finistère)**  
**(9 avril 1976)**

*(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)*  
(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,  
*Journal officiel* du 8 novembre 1980)

**AVENANT N° 43 DU 15 JUIN 2012**  
**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251059M  
IDCC : 860

Entre :

L'UIMM Finistère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2012 dans le barème annexé au présent avenant.

**Article 2**

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

**Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de la formation professionnelle, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Brest, le 15 juin 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2012

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2012
I	1	140	17 200
	2	145	17 220
	3	155	17 260
II	1	170	17 550
	2	180	17 720
	3	190	18 190
III	1	215	18 410
	2	225	18 520
	3	240	19 150
IV	1	255	19 900
	2	270	20 950
	3	285	21 840
V	1	305	22 880
	2	335	25 030
	3	365	27 350
		395	29 640

**Convention collective**

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)  
(7 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,  
Journal officiel du 28 novembre 1990)*

**AVENANT DU 23 MARS 2012  
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1251042M

IDCC : 1577

Entre :

L'UIMM Méditerranée Ouest ;

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 4.1 *b*, il est ajouté deux alinéas :

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

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

**Article 2**

L'article 4.7 « Période d'essai » est rédigé comme suit.

*a) Objet de la période d'essai*

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

*b) Existence de la période d'essai*

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

*c) Durée de la période d'essai*

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### d) Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240) tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285) tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365) tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### e) Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

#### Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du 1<sup>er</sup> mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

### Article 3

L'article 9.3 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

#### « Article 9.3

##### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 5.3 « Ancienneté », si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 5.3 « Ancienneté », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans) la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

#### **Article 4**

L'article 9.4 « Départ à la retraite » est rédigé comme suit :

##### **« Article 9.4**

##### *Départ volontaire à la retraite*

###### *a) Définition*

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

###### *b) Délai de prévenance*

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

###### *c) Indemnité de départ à la retraite*

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 5.3 « Ancienneté », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul



de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### **Article 5**

L'article 9.5 « Clause de non-concurrence » est renuméroté comme suit :

« Article 9.6

*Clause de non-concurrence »*

### **Article 6**

Après l'article 9.4 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 9.5 rédigé comme suit :

« Article 9.5

*Mise à la retraite*

#### *a) Définition*

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### *b) Délai de prévenance*

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

#### *c) Indemnité de mise à la retraite*

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 5.3 « Ancienneté », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

## **Article 7**

Après l'article 9.6 « Clause de non-concurrence », il est créé un article 9.7 rédigé comme suit :

« Article 9.7

### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9.3. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Par dérogation au dernier alinéa de l'article 9.6, lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

## **Article 8**

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

## **Article 9**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Montpellier, le 23 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

**Convention collective**

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

**AVENANT DU 15 JUIN 2012  
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : ASET1251055M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3 de l'avenant « Apprentis » est rédigé comme suit :

« Article 3

*Classification*

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III de classification (coefficient 215) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV de classification (coefficient 255) tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

	Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 190) tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

## Article 2

L'article 4 de l'avenant « Apprentis » est rédigé comme suit :

### « Article 4

#### *Rémunérations minimales*

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 4.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 4.2 du présent avenant.

#### Article 4.1

##### *Pourcentage du Smic applicable*

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 :
  - a) 35 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
  - b) 45 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
  - c) 55 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :
  - a) 55 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
  - b) 65 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
  - c) 80 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

#### Article 4.2

##### *Rémunérations annuelles garanties*

##### Article 4.2.1

##### *Barème*

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 3 du présent avenant.

## Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau I (coefficient 140) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 4.1 ci-dessus.

## Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 4.1 ci-dessus.

## Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération annuelle garantie prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 4.1 ci-dessus.

### Article 4.2.2

#### *Application*

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *pro rata temporis*, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale. »

## Article 3

L'article 5 de l'avenant « Apprentis » est rédigé comme suit.

## « Article 5

### *Temps de travail*

Le temps passé par un apprenti dans un centre de formations des apprentis, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du centre de formation d'apprentis.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du centre de formation d'apprentis, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en centre de formation d'apprentis est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise. »

## **Article 4**

A l'article 11 « Elections des représentants du personnel » des dispositions générales, le quatrième alinéa du paragraphe « Préparation des élections » est rédigé comme suit :

« Simultanément, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel ou de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. »

A ce même paragraphe est ajouté à la suite du quatrième alinéa, un alinéa supplémentaire, rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

## **Article 5**

A l'article 25 « Congés payés » des dispositions générales, le paragraphe « Ouverture du droit à congé » est supprimé.

La première phrase du paragraphe « Durée du congé » est rédigée comme suit :

« Dès son embauche, le salarié acquiert un droit à congé payé déterminé à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou la présente convention, sans que la durée de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables, pour un droit à congé payé complet. »

## **Article 6**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7**

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

#### **Article 8**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Fitz-James, le 15 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES  
(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 10 février 1988)

---

**AVENANT DU 7 JUIN 2012  
RELATIFS AUX SALAIRES (TEGA ET RMH)**

NOR : ASET1251043M

IDCC : 965

---

Entre :

L'UIMM Var,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective du Var, les signataires ont arrêté le barème applicable à compter de l'année 2012 des taux effectifs garantis annuels, base 151,66 heures, correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

Ces barèmes s'appliquent suivant les conditions de l'article 16 *b* cité plus haut.

**Article 2**

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, les signataires ont décidé de porter la valeur du point pour le calcul des RMH à 4,30 € au 1<sup>er</sup> novembre 2012, base 35 heures hebdomadaires.

Les RMH sont obtenues suivant les conditions de l'article 16 *a* cité plus haut.

**Article 3**

Il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.



#### **Article 4**

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

Fait à Toulon, le 7 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Taux effectifs garantis pour l'année 2012

Base 35 heures hebdomadaires.

*(En euros.)*

NOUVELLE classification	NIVEAU	COEFFICIENT	TEG OUVRIERS, agents de maîtrise, administratifs et techniciens
1	1	140	16 783
2		145	16 784
3		155	16 785
4	2	170	16 790
5		180	16 797
6		190	16 806
7	3	215	16 815
8		225	16 855
9		240	17 414
10	4	255	18 064
11		270	19 128
12		285	20 189
13	5	305	21 396
14		335	23 503
15		365	25 605
16		395	27 710

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

**(Vosges)**

**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*

*(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
Journal officiel du 25 juin 1998)*

**ACCORD DU 18 JUIN 2012**

**RELATIF À LA MISE EN PLACE ET AUX MODALITÉS  
DE FONCTIONNEMENT DES RÉUNIONS PARITAIRES LOCALES**

NOR : ASET1251045M

IDCC : 2003

Considérant que, en application de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants patronaux lorrains ont validé, à l'unanimité, la mise en place, en date du 8 décembre 2010, de la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle en Lorraine (CPREFP Lorraine) ;

Considérant que l'article 7 de cet accord prévoit que : « Dès leur constitution, les CPREFP se substituent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place en application de l'article 2 ainsi qu'aux commissions régionales mises en place au titre de l'accord national du 20 juillet 2004 compétentes pour les seules questions de formation. La constitution d'une CPREFP entraîne la dissolution des CPTE comprises dans le champ territorial de cette CPREFP. Toutefois, les membres des CPTE considérées pourront décider le maintien de celles-ci et leur attribuer les missions qu'ils estiment demeurer pertinentes à ce niveau » ;

Considérant l'avis unanime exprimé, après avoir pris acte de la dissolution de la CPTE des Vosges, par les organisations syndicales de salariés et par l'UIMM Vosges, lors de la dernière réunion de la CPTE Vosges tenue le 22 décembre 2010, de maintenir un dialogue social au sein de la métallurgie des Vosges,

les organisations signataires ont convenu de ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

## **Article 2**

### *Création de réunions paritaires locales*

Conformément à l'avis unanime des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs qui composaient la CPTE de la métallurgie des Vosges, les parties décident de la mise en place de réunions paritaires locales (RPL Vosges) qui fonctionneront selon les modalités définies ci-après.

## **Article 3**

### *Champ de compétence géographique des RPL*

Le champ de compétence géographique des RPL Vosges est le département des Vosges.

## **Article 4**

### *Composition*

La RPL Vosges est composée :

- de trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux, égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés, désignés par l'UIMM Vosges.

## **Article 5**

### *Réunions*

La RPL Vosges se réunit une fois par an.

Cette réunion se déroulera au cours du second semestre de l'année civile et au plus tard 1 mois avant la réunion d'automne de la CPREFP Lorraine.

Au moins 2 mois avant la date fixée pour la réunion de la RPL, l'UIMM Vosges adressera aux membres de celle-ci un courriel les informant de la date, des horaires et du lieu de la réunion ainsi que du projet d'ordre du jour.

L'UIMM Vosges adressera une copie des convocations et de l'ordre du jour aux sièges des organisations syndicales métaux représentatives de salariés du département des Vosges.

Au plus tard 1 mois avant la date fixée pour la réunion de la RPL, les organisations syndicales représentatives pourront communiquer par courriel à l'UIMM Vosges, le(s) point(s) qu'elles souhaiteraient ajouter à l'ordre du jour de la réunion.

L'ordre du jour définitif de la RPL Vosges sera adressé, par l'UIMM Vosges, par courriel envoyé 15 jours avant la tenue de la réunion.

## **Article 6**

### *Fonctionnement*

Le secrétariat de la RPL Vosges est assuré par l'UIMM Vosges, qui est chargée, notamment, de la diffusion des convocations et de l'organisation matérielle des réunions.

## **Article 7**

### *Domaines abordés lors des réunions paritaires locales*

En matière d'emploi, la RPL Vosges permettra :

- l'information réciproque des membres de la RPL sur la situation globale de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi dans la profession, son évolution au cours de l'année précédente et son évolution prévisible.

En matière de formation professionnelle, la RPL Vosges permettra :

- de faire le bilan de l'application, dans son ressort, des dispositions relatives aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- de formuler toutes observations et toutes propositions utiles au développement de la formation, au regard, notamment, des besoins en recrutement identifiés dans son ressort, en vue d'une communication à la CPREFP Lorraine ;
- de faire un bilan de l'activité de l'ADEFIM dans le ressort territorial.

## **Article 8**

### *Heures perdues et frais de déplacement*

En application des dispositions de l'article 6 *b* et *c* de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998, l'indemnisation des heures perdues (participation à la RPL Vosges, temps de trajet aller et retour et éventuellement temps de repas) ainsi que le remboursement des frais de déplacement et des éventuels frais de repas sera assurée par les employeurs.

Toutefois, il est expressément convenu entre les parties que les différentes indemnisations définies à l'article 6 *a* de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges ne s'appliquent pas aux RPL.

## **Article 9**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision devra s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 10**

### *Dénonciation*

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord pourront être dénoncées à tout moment en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions définies par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 11**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera à partir du jour qui suit son dépôt conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **Article 12**

### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Remiremont, le 18 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Vosges.

**Syndicats de salariés :**

Union des syndicats CGT des Vosges ;

Union des syndicats FO de la métallurgie des Vosges ;

Syndicat de la métallurgie d'Alsace et des Vosges CFE-CGC.

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1499. – MIROITERIE**  
**(Transformation et négoce du verre)**

---

ACCORD DU 7 MARS 2012  
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE  
DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1251036M  
IDCC : 1499

---

**PRÉAMBULE**

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, qui ont modifié les conditions permettant de négocier et de conclure des accords collectifs au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical.

En application de la législation, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement (ou à la délégation unique du personnel) ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

La validité de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de validation de branche.

Le présent accord collectif national a ainsi pour objet la création de cette commission paritaire de validation au niveau de la branche de la miroiterie et de fixer les modalités de son fonctionnement.

Par cet accord, les parties signataires entendent exprimer leur volonté de développer le dialogue social au sein des entreprises de la branche et de leur permettre de concrétiser ce dialogue social par la faculté de signer des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, il est par ailleurs rappelé qu'il est possible de négocier et de conclure des accords collectifs avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

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

*Champ d'application de l'accord de branche*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499).

## Article 2

### *Objet de la commission paritaire nationale de validation*

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, la commission paritaire de validation se prononce sur la validité des accords collectifs conclus au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical, entre l'employeur et les représentants titulaires élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Pour statuer sur leur validité, la commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Le contrôle de la commission de branche ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord. De même, la commission paritaire de validation, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

La commission paritaire de validation vérifie également que les organisations syndicales représentatives dans la branche aient bien été informées préalablement par l'employeur de sa décision d'engager des négociations avec les élus (les adresses des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sont jointes en annexe I) et que les représentants du personnel élus titulaires, signataires de l'accord soumis à validation, représentent bien la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (CE, délégation unique du personnel ou à défaut, délégués du personnel).

## Article 3

### *Composition de la commission paritaire de validation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire de validation est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la Fédération française des professionnels du verre (FFPV).

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir à la FFPV la liste de leurs représentants au sein de la commission paritaire de validation ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire. La FFPV transmettra ces informations aux autres organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les représentants suppléants peuvent siéger à la commission paritaire de validation avec les représentants titulaires qu'ils ont vocation à remplacer le cas échéant. Pour autant, les représentants suppléants n'ont de voix délibérative qu'en cas de remplacement du représentant titulaire.

La présidence de la commission paritaire de validation est assurée en alternance tous les ans par un représentant des organisations syndicales ou par un représentant de l'organisation professionnelle d'employeurs. La vice-présidence sera assurée alternativement par l'autre collègue.

La présidence de la première année de fonctionnement de la commission sera assurée par un représentant des employeurs.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la Fédération française des professionnels du verre.

La commission paritaire de validation ne pourra délibérer valablement que si deux membres au minimum par collège sont présents. A défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.



Il est par ailleurs précisé que lorsqu'un des membres de la commission paritaire de validation fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

#### **Article 4**

##### *Moyens de la commission paritaire de validation*

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la commission paritaire de validation bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale dans son article 7.

Les frais de transport et de repas des membres de la commission paritaire de validation seront remboursés, sur justificatifs, sur les bases prévues par la FFPV pour ses réunions paritaires de branche.

Les frais imputables au fonctionnement de la commission (paiement du temps passé par les représentants salariés aux réunions paritaires, remboursement des frais de transport et de repas) seront assumés par l'entreprise saisissant ladite commission paritaire de validation.

Pour assurer cette mission de membres de la commission paritaire de validation, il est rappelé que, conformément aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, ces salariés peuvent bénéficier d'un ou de plusieurs congés de formation économique et sociale et de formation syndicale.

Par ailleurs, afin de permettre aux membres de la commission paritaire de validation d'exercer dans les meilleures conditions la mission qui leur est confiée, les parties signataires entendent considérer les formations économique et sociale de ces salariés comme des formations permettant le développement des connaissances et des compétences nécessaires à la maîtrise de leur mission au service des métiers du verre et, à ce titre, considérées comme DIF prioritaire.

#### **Article 5**

##### *Saisine de la commission paritaire de validation*

La partie signataire de l'accord d'entreprise ou d'établissement la plus diligente envoie par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission paritaire de validation, un dossier constitué des pièces suivantes :

- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'employeur à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original signé de l'accord soumis à validation ;
- une copie du CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une fiche signalétique indiquant :
  - l'objet de l'accord ;
  - les nom et adresse de l'entreprise ;
  - la nature de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
  - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord ;
- une copie du procès-verbal de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, relatif à l'accord soumis à validation.

Si le dossier de saisine de la commission de branche ne comporte pas l'ensemble des pièces nécessaires énoncées ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demandera, par courrier recommandé avec avis de réception, à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation transmettra, pour information, une copie de ce courrier aux membres composant ladite commission.

Tout dossier incomplet sera considéré comme irrecevable en l'état et ne pourra faire l'objet d'une saisine de la commission paritaire de validation.

Dès que le dossier sera complet, et après vérification que l'accord soumis à la commission paritaire de validation relève bien du champ d'application du présent accord, le secrétariat de ladite commission de branche adressera à chaque membre de la commission, par courrier et messagerie électronique, une convocation et une copie de l'ensemble des pièces du dossier, au moins 15 jours avant la réunion.

## **Article 6**

### *Fonctionnement de la commission paritaire de validation*

La commission paritaire de validation se réunira dans les 3 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

En début d'année, les membres de la commission paritaire de validation détermineront un calendrier prévisionnel annuel de réunions à raison d'une par trimestre. En l'absence d'accord soumis à validation, ces réunions seront annulées.

Chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix. Le nombre de voix de la délégation patronale est égal au nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées par les membres titulaires présents ou représentés par leur suppléant. En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé et pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un nouvel examen lors d'une réunion suivante.

## **Article 7**

### *Décisions et notifications de la commission paritaire de validation*

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend, pour chacun d'eux, dans un délai maximum de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation :

- soit une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord présenté ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

A défaut pour la commission paritaire de validation de s'être prononcée dans ce délai de 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

Les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à validation à la commission paritaire de validation soient traités et qu'un avis soit rendu dans les délais légaux en tenant compte des délais de notification afin d'éviter les validations « par défaut ».

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet, le procès-verbal doit mentionner la motivation du refus et la répartition des votes « pour » et « contre » par collège. Dans ce cas, l'accord est réputé non écrit.

La décision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise, aux parties signataires de l'accord qui a été soumis à la commission. Une copie sera adressée aux membres de la commission paritaire de validation.

## **Article 8**

### *Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical*

L'objet de la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du personnel ne peut concerner que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail qui portent sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

La validité des accords collectifs ci-dessus est subordonnée à la validation de la commission paritaire de validation de la branche.

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

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de délégué syndical.

Le renouvellement et la révision d'un accord par les représentants élus du personnel suivent les mêmes règles de négociation que celles d'un accord d'entreprise ou d'établissement telles que précisées dans le présent accord. Le renouvellement ou la révision de cet accord devra être de nouveau soumis à la validation de la commission de branche.

## **Article 9**

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

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'une évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiterait l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 10**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche*

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension de l'accord de branche*

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par la législation.

Fait à Paris, le 7 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFPV.

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie.

## ANNEXE I

---

### **Coordonnées des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche**

FNTVC-CGT (Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique) : 263, rue de Paris, case 417, 93514 Montreuil Cedex.

CGT-FO Fédéchimie : 60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13.

FCE-CFDT (Fédération chimie énergie) : 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

CMTE-CFTC (chimie, mines, textiles, énergie), secteur chimie : 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

CFE-CGC Chimie : 33, avenue de la République, 75011 Paris.

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'adresser à chacune des organisations syndicales par lettre recommandée avec avis de réception, tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail, leur courrier d'information préalable de décision d'engager des négociations collectives avec les élus, au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture de ces négociations dans l'entreprise.

### **Coordonnées de l'organisation professionnelle d'employeurs de la branche**

FFPV (Fédération française des professionnels du verre) : 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

## ANNEXE II

### Saisine de la commission paritaire de validation

#### *Fiche à compléter*

A retourner au secrétariat de la commission paritaire de validation, par lettre recommandée avec avis de réception *et* par voie électronique

Nom de la société :

Adresse :

Code APE :

Convention collective applicable :

Code IDCC de la convention collective applicable :

Nom et fonction de la personne à contacter :

Téléphone :

Fax :

Adresse électronique :

EFFECTIF DE LA SOCIÉTÉ calculé à la date de signature de l'accord	NATURE DE L'INSTANCE signataire de l'accord	OBJET DE L' ACCORD
.....	CE (ou DUP)	..... .....
	DP	

Nom et prénoms des élus

titulaires signataires de l'accord :

(rappel : ces salariés doivent représenter

la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles)

#### *Liste des documents à joindre à cette fiche*

Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche (liste en annexe I), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

Copie du procès-verbal de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, relatif à l'accord soumis à validation ;

Original signé de l'accord soumis à validation ;

Copie du CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

Attestation des signataires de l'accord certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Rappel : tout dossier incomplet sera considéré comme irrecevable en l'état et ne pourra faire l'objet d'une saisine de la commission paritaire de validation.

### ANNEXE III

#### **Document d'information préalable des organisations syndicales de l'intention d'engager des négociations**

Rappel : avant d'engager des négociations avec les représentants élus du personnel de son entreprise (CE ou, à défaut, DP), l'employeur doit informer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations (art. L. 2232-21 du code du travail).

Nom de la société :

Adresse :

Code APE :

Convention collective applicable :

Code IDCC de la convention collective applicable :

Nom et fonction de la personne dirigeante :

Téléphone :

Fax :

Adresse électronique :

EFFECTIF DE LA SOCIÉTÉ calculé à la date de signature de l'accord	NATURE DE L'INSTANCE signataire de l'accord	OBJET DES NÉGOCIATIONS ENVISAGÉES
.....	CE (ou DUP)	..... .....
	DP	

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

---

ACCORD DU 20 JUIN 2012

RELATIF À LA DÉLÉGATION DE COLLECTE DE LA CONTRIBUTION  
AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1251061M

IDCC : 292

---

Entre :

La fédération de la plasturgie,

D'une part, et

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2**

Les partenaires sociaux de la branche plasturgie ont décidé par accord de branche en date du 20 juin 2012 de mettre en place une contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la plasturgie.

Considérant que :

- l'article 4 de l'accord du 20 juin 2012 prévoit que « la contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement » ;
- que la collecte de cette contribution au financement du paritarisme permettra de contribuer positivement au dialogue social dans la branche, et notamment à l'évolution des dispositifs liés à l'emploi/formation ;



- que la délégation de la collecte de la contribution au financement du paritarisme à l'association OPCA DEFI est considérée comme un des critères de recouvrement efficace et optimisé de cette contribution,

les partenaires sociaux décident de sous-traiter la collecte de cette contribution au financement du paritarisme à l'association OPCA DEFI. Cette sous-traitance devra donner lieu à la signature d'une convention entre l'AGPP (Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie) et l'association OPCA DEFI précisant les modalités de collecte et de répartition. La contribution au paritarisme sera recouvrée distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle.

### Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe XIII des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Le présent accord est subordonné tant à son extension qu'à celle de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche de la plasturgie dans lequel il trouve son objet ; en conséquences, il entrera en vigueur :

- au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;
- ou au plus tard le jour de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En cas d'extension partielle ou de réserves du présent accord, les parties inscriront ce sujet à l'ordre du jour de la première réunion paritaire plénière faisant suite à la décision de la commission nationale de la négociation collective pour procéder aux modifications qui s'avèreraient nécessaires pour conserver l'intention des parties.

Fait à Paris, le 20 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**ACCORD DU 20 JUIN 2012**

**RELATIF AU FINANCEMENT ET AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME**

NOR : ASET1251060M

IDCC : 292

**PRÉAMBULE**

Afin de faciliter le dialogue social de la branche plasturgie, il a été décidé de mettre en place de nouvelles modalités de fonctionnement et de financement du paritarisme de la branche.

Le premier chapitre de cet accord a pour objectif de mettre en place des moyens partagés par toutes les entreprises de la profession et dédiés au dialogue social pour :

- des instances favorisant le dialogue social au niveau national ;
- des instances plus représentatives de l'ensemble du tissu industriel de la plasturgie, et notamment au niveau des PME ;
- une capacité à mener de nouveaux projets ;
- une gestion paritaire des frais de fonctionnement du dialogue social.

Le second chapitre de cet accord définit le nouveau fonctionnement des instances paritaires de la branche ainsi que les modalités de prise en charge des frais de fonctionnement du dialogue social. En conséquence, celui-ci annule et remplace l'accord conclu en juin 1988 relatif au « remboursement de frais des membres des organisations de salariés assistant aux réunions paritaires plénières ou techniques ».

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**CHAPITRE I<sup>er</sup>**

**FINANCEMENT DU PARITARISME**

**Article 2**

*Contribution pour le paritarisme*

Le financement du paritarisme dans la branche plasturgie est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la plasturgie.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute annuelle (hors charges sociales patronales) calculée au 31 décembre de l'année précédente.

Dans tous les cas, le montant de la contribution annuelle est :

- au minimum de 150 € par établissement, quelle que soit sa taille ;
- plafonnée à hauteur de 8 000 € par établissement et 15 000 € par société.

### **Article 3**

#### *Création d'une association de gestion du paritarisme dans la plasturgie*

Afin d'assurer la gestion du financement du paritarisme, il est décidé de créer une Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP), dans le cadre des dispositions de la loi de 1901.

Cette association a pour objet de gérer les contributions et leur répartition et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

Cette association, dont les statuts sont joints en annexe II, est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et d'autant de représentants patronaux désignés par la Fédération de la plasturgie.

### **Article 4**

#### *Collecte de la contribution*

La contribution pour le paritarisme est appelée annuellement sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 et est exigible au 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

La contribution est appelée pour la première fois pour l'exercice 2013 sur la base de la masse salariale annuelle de 2012, quelle que soit la date d'extension du présent accord.

Les modalités de recouvrement sont déterminées par l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP).

La contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

### **Article 5**

#### *Affectation et répartition de la contribution*

Le montant annuel des contributions recueillies est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres sources ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche mentionnées à l'article 6 ainsi que les journées statutaires ;
- les frais d'études et de rapports de branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- les frais de fonctionnement de l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

Le montant des contributions recueillies est réparti annuellement entre :

- les frais de collecte et de gestion de la contribution et de l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ;
- une part affectée aux travaux et études paritaires ;
- une part affectée à la fédération patronale reconnue représentative (Fédération de la plasturgie) ;

- une part affectée aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche plasturgie.

A la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la plasturgie : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche.

Le nombre d'organisations syndicales membres de ce collège pourra donc être modifié à l'issue de la publication du premier arrêté.

Les modalités de répartition sont précisées en annexe I.

## CHAPITRE II

### FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

#### Article 6

##### *Composition des délégations aux réunions paritaires*

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche (au regard des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail) est composée d'un nombre maximal de représentants fixé selon les modalités suivantes :

Réunion paritaire plénière	5
CNPE	3
Groupe paritaire technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujet(s)

La présente composition relative à la CNPE modifie en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la convention collective nationale de la plasturgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Le nombre de représentants de la délégation patronale est égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Il est rappelé que :

- l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie précise la composition :
  - de la commission paritaire nationale d'interprétation ;
  - de la commission paritaire nationale de classification ;
  - des commissions régionales et nationales de conciliation ;
- l'accord du 2 juillet 2010 positionné en annexe IX de la convention collective nationale de la plasturgie précise la composition de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.

#### Article 7

##### *Autorisations d'absence et temps de trajet des délégués de branche*

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à une instance paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés ainsi qu'aux journées statutaires prévues à l'article 8 du présent accord.

Le temps passé en réunions paritaires de branche et en instances paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, qui font l'objet d'une convocation par la

chambre patronale, le ministère du travail ou tout organisme paritaire de la branche, doit être traité comme du temps de travail effectif et ne doit pas entraîner une perte de rémunération pour le délégué de branche. Cette disposition s'applique que ce temps soit situé durant le temps de travail ou pendant les temps de repos. Il appartient à l'entreprise, lorsque ce temps est situé sur un temps de repos, de rémunérer ces heures ou de les compenser par un temps de repos équivalent.

Il est précisé que lorsque le temps de trajet des délégués de branche :

- coïncide avec l'horaire habituel de travail ou d'une réunion préparatoire ou paritaire, il fait l'objet d'un maintien de salaire ;
- excède le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail, il fait l'objet d'une contrepartie équivalente, soit sous forme de repos, soit financière, calculée à partir du salaire de base.

Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin :

- d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés ;
- de respecter les temps de repos quotidien et hebdomadaire légaux.

Cette disposition ne remet pas en cause les pratiques plus favorables ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les accidents subis lors de ces réunions et trajets entraîneront l'application des règles conventionnelles relatives aux accidents de travail ou de trajet.

## **Article 8**

### *Préparation des réunions paritaires et journées statutaires*

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie d'un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion paritaire.

Il est par ailleurs instauré des journées statutaires dédiées au fonctionnement du dialogue social de la branche plasturgie. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose de 30 jours-hommes au total par an.

## **Article 9**

### *Prise en charge des salaires et des frais des délégations des organisations syndicales de salariés*

Il est rappelé que, dans le cadre des conditions précisées précédemment, les membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficient d'un maintien de rémunération pour le temps passé en réunions paritaires, en préparation et pour les journées statutaires de branche.

Il est prévu un remboursement aux entreprises des salaires des délégués de branche, sur la base du salaire mensuel de base chargé (charges salariales et patronales).

Cette dotation pour le remboursement des salaires et les contreparties liées aux temps de trajet aux entreprises est mutualisée entre organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et plafonnée à 50 % de la dotation dévolue aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche plasturgie telle que définie en annexe I.

Les frais de transport, de restauration et d'hébergement sont pris en charge sur la dotation dévolue à chaque organisation syndicale de salariés, selon des modalités qui lui sont propres.

La gestion de ces remboursements de salaires et de frais est assurée par l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP).

## Article 10

### *Clause de sauvegarde concernant les remboursements de frais*

Dans le cas exceptionnel où la part dévolue à chaque organisation syndicale de salariés ne permettrait pas de rembourser les frais de ses délégués de branche, en tout état de cause plafonnés selon les dispositions mentionnées à l'annexe III, la prise en charge sera effectuée par la fédération patronale de la plasturgie pour les montants restants à couvrir selon les dispositions de l'annexe précitée.

## Article 11

### *Organisation du dialogue social dans la branche*

En fin de chaque année, les acteurs du dialogue social de la branche établiront les principales thématiques de négociations à venir ainsi que le calendrier prévisionnel de négociation.

## Article 12

### *Entrée en vigueur, durée, dépôt et publicité*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Le présent accord :

- est subordonné à son extension ; à défaut de celle-ci, les dispositions de l'accord de juin 1988 continueront à s'appliquer ;
- s'appliquera au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ou au plus tard le jour de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* dans le cas où cette publication serait postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

En cas d'extension partielle ou de réserves, les parties inscriront ce sujet à l'ordre du jour de la première réunion paritaire plénière faisant suite à la décision de la commission nationale de la négociation collective pour procéder aux modifications qui s'avéreraient nécessaires pour conserver l'intention des parties.

Cet accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures, notamment en ce qui concerne le fonctionnement et/ou le financement du paritarisme.

Les accords d'entreprise et d'établissement ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord.

Fait à Paris, le 20 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Fédération de la plasturgie.

**Syndicats de salariés ;**

FNIC CGT ;

FCMTE CFTC ;

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC.

## ANNEXE I

### MODALITÉS DE RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DU PARITARISME DANS LA BRANCHE PLASTURGIE

Le montant des contributions collectées annuellement est réparti de la façon suivante :

#### *1. Modalités générales de répartition*

Après déduction :

- des frais de collecte de la contribution ;
- des frais de fonctionnement et de gestion de l'association ;
- du budget affecté aux travaux et études paritaires,

le solde des fonds collectés est réparti à part égale entre :

- le collège fédération patronale ;
- le collège organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Pour les exercices 2013 et 2014 :

- les frais de collecte de la contribution, de fonctionnement et de gestion de l'association sont fixés à 290 000 € par exercice ;
- le budget affecté aux travaux et études paritaires est fixé à 20 000 € par exercice.

Pour les exercices suivants, le conseil d'administration de l'association AGPP déterminera les budgets affectés aux frais de collecte de la contribution, de fonctionnement et de gestion de l'association ainsi que le budget affecté aux travaux et études paritaires.

#### *2. Budget affecté aux travaux et études paritaires*

L'utilisation du budget affecté aux travaux et études paritaires sera déterminée en paritaire plénière ou en CNPE, sur proposition du conseil d'administration de l'AGPP.

Il pourra notamment permettre de prendre en charge :

- des frais d'études et de rapports de branche ;
- des frais relatifs à la promotion de la branche, de ses différents métiers et son dialogue social aux niveaux national et territorial.

Dans tous les cas, le budget affecté aux travaux et études paritaires ne pourra représenter plus de 10 % du montant des contributions collectées annuellement.

#### *3. Modalités de répartition de la dotation dévolue au collège fédération patronale*

La dotation dévolue au collège fédération patronale est attribuée à la Fédération de la plasturgie, unique organisation patronale reconnue représentative dans la branche plasturgie.

Dans le cas où une autre fédération patronale serait à l'avenir déclarée représentative sur l'ensemble de la branche plasturgie au niveau national, la répartition se fera entre organisations patronales selon le poids de la masse salariale représentée par les adhérents de chacune des organisations.

La dotation dévolue au collège fédération patronale doit notamment permettre de financer :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche : frais d'animation et de secrétariat du dialogue social de branche (salaires et frais généraux), remboursement des frais (déplacements, repas, hébergement) des représentants patronaux, consultations de spécialistes et de conseillers extérieurs auprès de représentants patronaux ;



- des frais d'études et de rapports de branche, pour des parties ne concernant que le collège fédération patronale ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche au niveau patronal ;
- des frais relatifs à la promotion de la branche et de ses différents métiers pour des actions décidées au niveau patronal.

#### *4. Modalités de répartition de la dotation dévolue au collège organisations syndicales de salariés*

A la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la plasturgie : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche. Le nombre d'organisations syndicales membres de ce collège pourra donc être modifié à l'issue de la publication du premier arrêté.

Après déduction des remboursements de salaires des membres des délégations des organisations syndicales de salariés auprès des entreprises, la dotation est répartie à parts égales entre organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Les remboursements des salaires auprès des entreprises s'effectuent selon les modalités suivantes :

- pour les salariés relevant de la convention collective de la plasturgie ;
- sur la base du salaire mensuel de base chargé (charges salariales et patronales) ;
- auprès des entreprises à jour de leur contribution pour le paritarisme ;
- sur la base d'un appel des entreprises auprès de l'AGPP effectué trimestriellement, et au plus tard dans les 2 mois suivant la clôture de l'exercice concerné ;
- dans la limite de 50 % de la dotation dévolue au collège des organisations syndicales de salariés.

La dotation revenant à chaque organisation syndicale doit notamment permettre de financer, dans la limite du solde qui lui est affecté :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche ainsi que des journées statutaires : le remboursement des frais (déplacements, repas, hébergement) des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives ;
- des frais d'études et de rapports de branche, pour des parties ne concernant que les organisations syndicales de salariés ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche au niveau des organisations syndicales de salariés ;
- des frais relatifs à la promotion de la branche et de ses différents métiers pour des actions décidées au niveau des organisations syndicales de salariés.

## ANNEXE II

### STATUTS DE L'ASSOCIATION DE GESTION DU PARITARISME DANS LA PLASTURGIE (AGPP)

---

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

##### *Constitution et dénomination*

En application de l'accord sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la plasturgie du 20 juin 2012, il est créé une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 ainsi que par les présents statuts.

Cette association est dénommée « association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ».

#### **Article 2**

##### *Durée*

L'AGPP est constituée pour une durée indéterminée.

Son existence est conditionnée à celle de financement du paritarisme dans la branche plasturgie. Elle pourra être dissoute dans les conditions fixées à l'article 10.

#### **Article 3**

##### *Siège*

Le siège de l'association est fixé au 65, rue de Prony, 75017 Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

##### *Objet*

L'association a pour objet de gérer la contribution au financement du paritarisme dans la branche plasturgie, notamment :

- définir les modalités de collecte des contributions ;
- veiller à la bonne répartition des contributions collectées ;
- s'assurer de la bonne utilisation des fonds ;
- et, plus généralement, d'assurer le suivi des actions menées paritairement dans la branche.

#### **Article 5**

##### *Membres*

A la création, les membres de l'association sont :

- la fédération de la plasturgie ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche à savoir, au jour de la signature du présent accord : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Par la suite, la qualité de membre de l'AGPP est obtenue par voie d'adhésion subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir la qualité de fédération patronale ou d'organisation syndicale de salariés nationale représentative au niveau de la branche plasturgie telle que définie par le champ d'application de la convention collective ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'AGPP ;
- régler ses cotisations ;

- accepter l'intégralité des dispositions statutaires ;
- respecter les termes de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

La demande d'adhésion doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'AGPP.

La perte de l'une ou de plusieurs de ces conditions ci-dessus entraînera la radiation immédiate de la fédération patronale ou de l'organisation syndicale de salariés concernée, prononcée en conseil d'administration.

## **Article 6**

### *Gestion des ressources de l'AGPP*

#### 6.1. Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- de la contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire telle que créée par l'accord du 20 juin 2012 ;
- des cotisations des membres, qui sont fixées annuellement par le conseil d'administration ;
- des subventions qui pourraient être accordées à l'AGPP dans le cadre de ses missions ;
- et, de façon générale, de toute ressource prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

#### 6.2. Collecte

La contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

#### 6.3. Dépenses

Les ressources de l'AGPP sont mobilisées pour financer les dépenses et actions conformément à l'article 5 de l'accord du 20 juin 2012, notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres sources ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche mentionnées à l'article 6 ainsi que les journées statutaires ;
- les frais d'études et de rapports de branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

#### 6.4. Modalités de répartition

Les modalités de répartition sont définies en annexe I de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

## **Article 7**

### *Assemblée Générale*

#### 7.1. Composition

L'assemblée générale est composée des membres de l'association à jour de leurs cotisations.

Le collège salariés est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche.

Le collège patronal est composé d'un nombre de représentants égal au total des représentants du collège salariés.

En cas de pluralité de membres au sein du collège patronal, les représentants sont répartis entre les membres en fonction du poids de la masse salariale représentée par les adhérents de chaque membre.

Les représentants des membres sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites.

L'association prend en charge sur ses frais de fonctionnement les remboursements de salaires et de frais selon les mêmes bases que l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

## 7.2. Réunions et délibérations

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

Les convocations sont adressées au moins 15 jours avant la réunion et comportent le lieu, la date et l'ordre du jour.

L'ordre du jour est fixé par le conseil d'administration.

L'assemblée ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des représentants de chaque collège est présente ou représentée. Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est adressée selon les mêmes modalités et l'assemblée pourra délibérer sans aucune condition de quorum.

Les voix en assemblée générale sont réparties de la façon suivante :

- chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix ;
- le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal au total du collège salariés.

En cas de pluralité de membres au sein du collège patronal, les voix sont réparties entre chaque organisation patronale proportionnellement au poids de la masse salariale représentée par les adhérents de chacune de ces organisations.

En cas d'empêchement, chaque représentant peut se faire représenter par un autre représentant du même collège. Un représentant ne peut détenir plus de deux procurations.

En assemblée générale ordinaire, les délibérations sont prises à la majorité simple des suffrages exprimés.

L'assemblée générale revêt un caractère extraordinaire lorsqu'elle se prononce sur toute modification des statuts ou sur la dissolution de l'association. La majorité requise pour une assemblée extraordinaire est la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

Le secrétariat de l'association est assuré par la fédération de la plasturgie, qui rédige les comptes-rendus de réunion.

## 7.3. Attributions

L'assemblée générale approuve :

- le rapport moral du président ;
- le rapport financier du trésorier et les comptes de l'exercice ;
- le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

## Article 8

### *Conseil d'administration*

#### 8.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche ;
- et d'autant de représentants patronaux désignés par la fédération de la plasturgie.

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 2 ans renouvelable.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

L'association prend en charge sur ses frais de fonctionnement les remboursements de salaires et de frais selon les mêmes bases que l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

La qualité d'administrateur se perd par démission, perte de la qualité de membre ou révocation de l'organisation représentée ou révocation prononcée par le conseil d'administration.

L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans les meilleurs délais par l'organisation qui l'avait désigné.

#### 8.2. Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation du président ou sur demande d'au moins un quart de ses membres.

Les convocations sont adressées au moins 15 jours avant la réunion et comportent le lieu, la date et l'ordre du jour.

Chaque représentant dispose d'une voix.

En cas d'empêchement, chaque représentant peut se faire représenter par un autre représentant du même collège. Un représentant ne peut détenir plus de deux procurations.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des représentants est présent ou représenté.

Les décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées par les représentants présents ou représentés.

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées dans des comptes rendus conservés au siège de l'association et signés par un représentant de chaque collège ayant assisté à la réunion.

#### 8.3. Attributions

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour administrer et gérer l'association en toutes circonstances.

A cet effet, il :

- définit les modalités d'appel de la contribution pour le paritarisme ;
- fixe la cotisation des membres ;
- se prononce sur l'adhésion ou la perte de la qualité de membre ;
- suit et contrôle la collecte de la contribution ;
- détermine et suit la répartition des dotations budgétaires ;
- prend connaissance du bilan annuel de l'utilisation des dotations budgétaires par chacun des bénéficiaires ;
- définit le plan annuel des travaux et études paritaires financés par dotation budgétaire ;

- arrête les comptes annuels ;
- établit les ordres du jour des assemblées ;
- peut établir un règlement intérieur.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative et le conseil d'administration peut prendre toute décision relative à des actes d'administration et de dispositions qui ne sont pas réservés à l'assemblée générale.

#### 8.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 2 ans parmi le ou les candidats proposés par le collège concerné un président et un trésorier.

Le président doit être choisi alternativement dans le collège patronal ou le collège salariés et le trésorier doit être issu du collège auquel n'appartient pas le président.

Pour la première mandature, la présidence est assurée par le collège patronal.

Le président conduit les débats du conseil d'administration et de l'assemblée générale.

Il assure le fonctionnement de l'association conformément aux statuts et fait ouvrir au nom de l'association tout compte bancaire.

Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile, et a notamment qualité pour agir et représenter l'association en justice tant en demande qu'en défense.

Le trésorier est chargé du contrôle de la régularité des opérations financières de l'association. Il établit et présente devant le conseil d'administration et l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

Sont également élus par le conseil d'administration :

- un vice-président, pouvant remplacer le président en cas d'indisponibilité. Le vice-président est issu du même collège que le président ;
- un trésorier adjoint pouvant remplacer le trésorier en cas d'indisponibilité. Le trésorier adjoint est issu du même collège que le trésorier.

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables par la Fédération de la plastrurgie.

### Article 9

#### *Modification des statuts*

Les présents statuts peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration et soumis à l'approbation de l'assemblée générale extraordinaire. La majorité requise est la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

### Article 10

#### *Dissolution*

En cas de dénonciation de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme, une assemblée générale extraordinaire sera convoquée aux fins de statuer sur la dissolution de l'association. L'actif, s'il y a lieu, sera dévolu à une association ayant un objet identique ou similaire.

### ANNEXE III

#### MODALITÉ DE DÉCOMPTE DES FRAIS DANS LE CADRE DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE PRÉVUE À L'ARTICLE 10

#### **Modalités d'indemnisation des frais de voyage, de séjour et temps de prise en charge**

##### *a) Frais de voyage*

Le voyage aller et retour sera remboursé sur la base du tarif SNCF en seconde classe selon justificatif.

Si le voyage doit s'effectuer de nuit, le remboursement tiendra compte :

- soit de wagons-lits de 2<sup>e</sup> classe ;
- soit de couchettes 2<sup>e</sup> classe.

Les suppléments ainsi que les réservations existant pour certains trains seront pris en charge sur justificatif. Lorsque le représentant syndical utilise, pour convenances personnelles, un autre moyen de transport celui-ci sera remboursé sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe de ville à ville pour le trajet le plus direct. Dans le cas où le représentant syndical effectuerait un trajet différent pour des facilités de transport, le remboursement sera effectué sur les mêmes bases.

Pour Paris et la région parisienne (rayon de 100 km autour de Paris), les frais de transport SNCF de ville à ville seront remboursés 1 ou 2 fois selon que le salarié a 1 ou 2 journées de participation.

Si l'accès à la gare de départ entraîne des frais (bus, car, etc.), ceux-ci seront remboursés dans la limite de 1,5 fois le minimum garanti (MIG). Il en sera de même pour le voyage de retour.

##### *b) Frais de séjour*

1 repas (midi ou soir) = MIG (minimum garanti) × 8

1 nuit + petit déjeuner = MIG × 16

Ces remboursements seront appréciés aux frais réels et sur justificatif dans la limite du tableau ci-après.

PARITAIRE PLÉNIÈRE			
		Demi-journée	Journée
Lieu de résidence	Paris et région parisienne Rayon de 100 km	8 MIG <sup>(*)</sup>	Sans préparatoire : 8 MIG Avec préparatoire : 16 MIG
	Province	30 MIG	Sans préparatoire : 30 MIG Avec préparatoire : 46 MIG
PARITAIRE TECHNIQUE			
Lieu de résidence	Paris et région parisienne Rayon de 100 km	8 MIG	8 MIG
	Province	16 MIG	30 MIG
(*) MIG : minimum garanti.			

**Accord interprofessionnel national**  
**CRÉATION DU PEI ET DU PRESVI**  
**« ÉPARGNE SALARIALE-PROFESSIONS LIBÉRALES » (ES-PL)**  
**(27 novembre 2002)**

(Etendu par arrêté du 1<sup>er</sup> août 2003,  
*Journal officiel* du 13 août 2003)

AVENANT N° 4 DU 6 JUIN 2012  
À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2002 RELATIF À LA CRÉATION  
D'UN PEI ET D'UN PERCO-I

NOR : ASET1251035M

Entre :

L'UNAPL,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été conclu le présent avenant à l'accord interprofessionnel ES-PL portant création d'un PEI et d'un PERCO-I (ci-après dénommé « l'accord ») conclu le 27 novembre 2002, et modifié par voie d'avenants respectivement conclus le 18 septembre 2003, le 27 septembre 2004 et le 16 juillet 2007.

Le présent avenant a pour objet :

- de mettre en conformité l'accord avec les dispositions légales et réglementaire en vigueur ;
- de modifier les modalités de notification d'adhésion des entreprises à l'accord ;
- de modifier les modalités d'abondement de la manière suivante :
  - chaque entreprise peut ajuster son taux d'abondement en fonction des sources d'alimentation susceptibles d'être versées dans le PEI et/ou dans le PERCO-I ;
  - les quotes-parts de participation versées dans le PEI peuvent être abondées par l'entreprise ;
- de préciser les modalités d'adhésion simplifiées des salariés d'entreprises adhérentes au PERCO-I ES-PL ;
- de modifier l'offre financière.

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

Le préambule de l'accord est modifié comme suit :

« La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ouvre de nouvelles possibilités à la mise en œuvre des plans d'épargne afin de favoriser le droit d'adhérer pour chaque salarié, dans chaque PME. Par ailleurs, la diversité des placements, les différences de durée d'indisponibilité,



les nouvelles possibilités de transfert, si elles favorisent incontestablement la démarche autour de l'épargne, peuvent rendre plus complexe le suivi des droits et ce, malgré les efforts d'information imposés par le législateur.

Pour donner corps à cette volonté du législateur d'étendre l'accessibilité au plan d'épargne, et afin de favoriser la permanence de la démarche, tout en facilitant les transferts entre plans d'épargne et PERCO, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), dans le respect des dispositions figurant aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail.

Cet accord crée un cadre juridique de gestion, que ce soit pour le PEI, ou le PERCO-I mais non une obligation stricte d'adhérer au dispositif pour les entreprises. Toutefois, toute entreprise y adhérent doit s'y conformer.

Il s'agit d'un accord de mise en œuvre d'un plan d'épargne à 5 ans, d'une part, et d'un PERCO-I pour la retraite, d'autre part, permettant aux salariés, au chef d'entreprise, au mandataire social d'une entreprise adhérente d'en devenir personnellement bénéficiaire. Les entreprises pourront devenir elles-mêmes acteurs du système en décidant, par exemple, au-delà de la participation aux frais de gestion, une politique active d'abondement, dans le respect des principes légaux et conventionnels réglementant les plans d'épargne. Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération posé à l'article L 3332-13 du code du travail.

Il est entendu que les dispositions du présent accord peuvent être améliorées au niveau de la branche ou de l'entreprise. »

## **Article 2**

L'article 1<sup>er</sup> de la section 1 de l'accord, intitulé « Champ d'application professionnelle et géographique », est modifié comme suit :

Cet article est complété par l'alinéa suivant :

« Les partenaires sociaux s'accordent à préciser que les salariés de l'UNAPL et des organismes qu'elle a créés (ARAPL, OPCA PL, FIF PL, ORIFF PL, Maison des professions libérales...) peuvent bénéficier des dispositions du plan d'épargne salariale ES-PL sur simple décision de leurs instances exécutives agissant en tant qu'employeurs.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail (DGT). »

## **Article 3**

L'article 2 de la section 1 de l'accord, intitulé « Durée de l'accord. – Révision. – Dénonciation », est modifié comme suit :

« Le présent accord est établi à durée indéterminée.

Il peut être dénoncé selon les règles légales définies aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés. Toutefois, les parties signataires s'accordent pour prolonger la période de négociation ouverte à l'issue du préavis qui suit la dénonciation portant ainsi le délai de survie du présent accord à 18 mois.

L'accord peut être révisé dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, notamment en cas de mise en conformité avec les dispositions nouvelles ultérieures à la signature du présent accord.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de la fiscalité ou de l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCO-I ES-PL s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer pour évaluer l'impact qu'auraient les nouvelles dispositions légales et réglementaires ultérieures à la signature, sur le présent accord, et en tirer les conséquences au travers de la commission prévue à l'article 24, dans le délai de 1 mois à compter de la promulgation desdites dispositions.

Une information individuelle appropriée sera alors donnée par les établissements teneurs de registres. »

#### **Article 4**

L'article 4 de la section 1 de l'accord, intitulé « Dépôt de l'accord », est modifié comme suit :

« Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion. »

#### **Article 5**

L'article 5 de la section 1 de l'accord, intitulé « Sortie du champ de l'accord », est modifié comme suit :

« Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, il est procédé à l'adaptation des dispositions de l'article L. 2261-12 du code du travail.

La sortie du champ de l'accord ne constituant pas un cas de déblocage anticipé, cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des bénéficiaires vers un ou plusieurs autres plans d'épargne salariale.

Lorsque ce transfert n'est pas réalisable, les avoirs sont maintenus dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés pour chacun des bénéficiaires concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers. »

#### **Article 6**

L'article 6 de la section 1 de l'accord, intitulé « Bénéficiaires. – Ancienneté », est modifié comme suit :

« Tout salarié d'une entreprise adhérant au plan ou, après extension, tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de l'accord du fait de l'arrêté d'extension, pourra bénéficier des dispositions de l'accord et adhérer individuellement au PEI ES-PL et/ou au PERCO-I ES-PL.

Il en est de même pour le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le président, les directeurs généraux, les gérants, les membres du directoire lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du (ou des) dirigeant(s).

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du (ou des) dirigeant(s), les professionnels libéraux qui exercent leur activité dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou qui exercent à titre individuel, en employant du personnel dans le cadre d'une société civile de moyens (SCM), ont la possibilité d'adhérer individuellement au PEI ES-PL et/ou au PERCO-I ES-PL mis en place dans la SCP ou la SCM dans les mêmes conditions que les salariés employés par la SCP ou la SCM.

Les associés ou membres de tout groupement d'entreprises d'exercice en commun de la profession sont reconnus comme chef d'entreprise.

Le salarié devra avoir une ancienneté de 2 mois dans l'entreprise qui l'emploie, au moment de son adhésion.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (y compris les contrats emploi-formation, les contrats d'apprentissage, les contrats initiative-emploi), exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Tout changement de situation professionnelle du salarié adhérent devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire.

S'agissant du PEI ES-PL, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à y effectuer des versements, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ ; ces versements ne bénéficient plus de l'abondement de l'entreprise.

S'agissant du PERCO-I ES-PL, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, peuvent continuer à y effectuer des versements à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

La possibilité, évoquée ci-dessus, n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé ; il peut alors transférer ses avoirs dans son nouveau PERCO et poursuivre ses versements. »

### **Article 7**

L'article 7 de la section 1 de l'accord, intitulé « Principe de cumul avec un PEE », est modifié comme suit :

« Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord qui aurait déjà mis en place un PEE qui lui est propre aura la possibilité d'adhérer au PEI ES-PL.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions du présent accord en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies à l'article L. 3332-11 du code du travail et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCO-I ES-PL. S'il existe dans l'entreprise un PERCO le salarié pourra adhérer au PERCO-I ESPL. »

### **Article 8**

L'article 8.1 de la section 1 de l'accord, intitulé « Adhésion », est modifié comme suit :

« L'adhésion de l'entreprise au PEI ES-PL et/ou au PERCO-I ES-PL se fait par une notification expresse de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin de souscription, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès d'un des établissements teneurs de registres (ETR).

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié bénéficiaire ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi. Son adhésion fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions prévues à l'alinéa 1.

L'existence d'un PEI au niveau de l'UNAPL permet la création d'un PERCO-I au même niveau régi par les articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, auquel chaque bénéficiaire (salarié, chef d'entreprise ou mandataire social) peut adhérer librement, dans les conditions visées à l'alinéa précédent. »

### **Article 9**

L'article 10.1 de la section 1 de l'accord, intitulé « Obligations incombant aux établissements teneurs de registres », est modifié comme suit.

« Les établissements teneurs de registres mettent en place un processus d'information (plateau téléphonique, Internet...) permettant à toute personne intéressée d'obtenir des renseignements sur les règles de fonctionnement des plans ainsi que les performances financières des fonds communs de placements d'entreprise (FCPE).

Dès lors qu'un salarié ou un dirigeant adhère au PEI ES-PL et/ou au PERCO-I ES-PL, l'ETR choisi remet à l'entreprise, en autant d'exemplaires qu'il y a de personnes concernées, un guide (guide épargnant) présentant de manière simple et didactique les avantages liés aux plans ES-PL, les différents supports de placement proposés et les modalités pratiques de versement, ainsi qu'une copie du présent accord.

En vertu de l'article R. 3332-15 du code du travail, les établissements teneurs de registres se substituant aux entreprises dans leurs obligations en matière d'information retracent les sommes affectées soit au PEI ES-PL, soit au PERCO-I ES-PL.

Les établissements teneurs de registres établissent un relevé comportant pour chaque adhérent :

- le montant des droits affectés dans chacun des fonds ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le(s) plan(s), l'adhérent recevra ce relevé nominatif. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte <sup>(1)</sup>.

Pour ce faire, chaque adhérent s'engage à informer l'entreprise et l'ETR de ses changements d'adresse.

Chaque année le rapport annuel de gestion est mis à disposition sur le site internet. Il est également étudié lors de la réunion annuelle de la commission de suivi et de contrôle des fonds prévue à l'article 24 *bis* nouveau.

Les ETR doivent communiquer chaque année à cette commission les éléments statistiques nécessaires à l'accomplissement de sa mission. »

## **Article 10**

L'article 10.4 de la section 1 de l'accord, intitulé « Personnel entrant ou quittant l'entreprise », est modifié comme suit :

« Il est remis à tout salarié de l'entreprise un livret d'épargne salariale, conformément et dans les conditions prévues à l'article R. 3341-5 du code du travail.

Tout salarié bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de la nouvelle entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au bénéficiaire pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert vers un autre plan.

Suite à son départ, le salarié bénéficiaire peut :

- soit obtenir la liquidation de ses droits ;
- soit conserver ses avoirs dans le PEI et/ou le PERCO-I ES-PL ;
- soit transférer ses avoirs, le cas échéant, au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

---

(1) Le relevé d'opérations pourra faire office de relevé annuel.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer l'ETR en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Le salarié bénéficiaire d'un PERCO, par l'intermédiaire de l'entreprise qu'il quitte, ne peut utiliser son contenu dans le PEI ou le PEE de l'entreprise qui l'accueille.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du bénéficiaire. Dès lors que l'entreprise en a informé l'ETR, ces frais incombent aux bénéficiaires concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Chaque salarié bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise et l'ETR de ses changements d'adresse. Si l'adhérent ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par les ETR auprès desquels l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 10 *bis* de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale. A l'expiration de ce délai, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de solidarité vieillesse. »

### **Article 11**

L'article 11 « Composition et désignation du conseil de surveillance commun » est ainsi rédigé :

« Du fait de la fusion des fonds dédiés du plan ES-PL, dans les fonds mentionnés à l'annexe III, cet article devenu sans objet est abrogé. »

### **Article 12**

L'article 12 de la section 1 de l'accord, intitulé « Affectation et gestion des sommes », est modifié comme suit :

« Les sommes versées au PEI ES-PL et/ou au PERCO-I ES-PL peuvent être affectées à l'acquisition de parts de FCPE régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, sans que ceux-ci ne détiennent plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières détenues par le fonds.

Par ailleurs, l'adhérent au PEI ES-PL et/ou au PERCO-I ES-PL a la possibilité d'affecter son épargne à l'acquisition de parts de fonds communs de placement investis dans les entreprises solidaires, dans les limites posées à l'article L. 3333-6 du code du travail (cf. art. 22).

Le bénéficiaire a le choix de l'affectation de ses avoirs et peut la modifier par simple notification écrite (par courrier ou par Internet) au gestionnaire et au teneur de registre.

La totalité des sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, versées dans le PEI ES-PL et/ou dans le PERCO-I ES-PL, est investie après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix individuel de chaque bénéficiaire en parts ou 10/1000 de parts des FCPE désignés à l'annexe III.

Les sommes provenant de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, sont également assujetties au forfait social <sup>(1)</sup> (contribution à la charge de l'employeur).

La commission de souscription perçue à l'entrée de chaque FCPE est à la charge des bénéficiaires ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

Les frais afférents aux modifications de l'affectation sont à la charge de l'adhérent à l'exception de deux modifications annuelles couvertes par les frais de tenue de compte.

---

(1) Au taux en vigueur à la date de versement des sommes provenant de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

La modification du choix de placement est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. »

### **Article 13**

L'article 14.1 de la section 2 de l'accord, intitulé « Versements volontaires », est modifié comme suit :

« Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé dans un ou plusieurs plans d'épargne salariale, ainsi que les 5 jours de congé non pris excédant 24 jours ouvrables versés dans le PERCO-I ES-PL) effectués annuellement par chaque bénéficiaire dans l'ensemble des plans d'épargne salariale, ne peut excéder :

- le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié ;
- le quart de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 6 de l'accord ES PL ;
- le quart de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité ;
- le quart du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, ou s'il est salarié dont le contrat de travail est suspendu, à condition que chacun, dans les statuts évoqués, n'ait perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente.

Pour les salariés, seul le salaire brut est pris en compte. Il y a lieu de considérer que la rémunération peut être appréciée par rapport au salaire du contrat de travail en début d'année civile ou par rapport au salaire effectivement perçu si ce dernier est plus élevé.

Les versements volontaires pourront être effectués ponctuellement et/ou de manière programmée. »

### **Article 14**

L'article 14.2 de la section 2 de l'accord, intitulé « Intéressement », est modifié comme suit :

« Les primes d'intéressement peuvent être affectées au PEI ES-PL. En ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Le versement des primes doit intervenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont attribuées par l'entreprise (art. R. 3332-10 du code du travail).

Le versement de l'intéressement peut donner lieu à l'abondement prévu à l'article 14.4. »

### **Article 15**

L'article 14.3 de la section 2 de l'accord, intitulé « Participation », est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PEI ES-PL. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité peuvent être transférées dans le PEI ES-PL. Elles sont bloquées pour la période restant à courir.

Le versement de la participation peut donner lieu à l'abondement prévu à l'article 14.4. »

### **Article 16**

L'article 14.4 de la section 2 de l'accord, intitulé « Abondement de l'employeur », est modifié comme suit :

#### **« 14.4.1. Rappel des obligations**

Participation minimale obligatoire aux frais de tenue de compte :

En application de l'article L. 3333-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des participants dans les conditions visées à l'article 10.4.



Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés, ou dirigeants, ou conjoint du chef d'entreprise a adhéré personnellement au PEI ES-PL.

En aucun cas, la prise en charge des frais de tenue de compte du PEI ES-PL ne peut se cumuler avec celle des frais de tenue de compte d'un plan de même durée (autre PEI, PEE).

Versement complémentaire facultatif :

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise adhérente peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif, appelé abondement. Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur <sup>(1)</sup>. Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé audit bénéficiaire par l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise (ou PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements du bénéficiaire ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

#### 14.4.2. Décision et modalités d'abondement. – Aide de l'employeur

Le taux d'abondement est identique pour toutes les catégories professionnelles, quelle que soit l'affectation des sommes versées.

Le présent accord prévoit quatre niveaux d'abondement au libre choix de l'entreprise :

Niveau I : outre la prise en charge des frais de fonctionnement du plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 50 % des versements volontaires et/ou de l'intéressement et/ou de la participation.

Niveau II : outre la prise en charge des frais de fonctionnement du plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 100 % des versements volontaires et/ou de l'intéressement et/ou de la participation.

Niveau III : outre la prise en charge des frais de fonctionnement du plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 200 % des versements volontaires et/ou de l'intéressement et/ou de la participation.

Niveau IV : outre la prise en charge des frais de fonctionnement du plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 300 % des versements volontaires et/ou de l'intéressement et/ou de la participation.

L'entreprise demeure libre de choisir une formule d'abondement similaire ou différente pour le PEI et le PERCO-I.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé dans le présent accord (abondement déterminé par l'employeur en fonction du niveau retenu et des sources d'alimentation éligibles), elle en informe les bénéficiaires, ainsi que l'établissement teneur de registre choisi, au plus tard 2 mois avant la fin de l'exercice considéré. A défaut, l'entreprise est réputée avoir décidé de ne pas procéder au versement de l'abondement facultatif. »

### Article 17

L'article 16 de la section 2 de l'accord, intitulé « Indisponibilité des placements », est modifié comme suit :

« Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts de FCPE acquises pour le compte du bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du dernier jour du sixième mois de l'année d'acquisition de ces parts et du premier jour du cinquième mois de l'exercice d'acquisition de ces parts en cas de versements de la participation dans le PEI ES-PL.

---

(1) Soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, s'agissant du PEI, à la date de signature du présent accord.

Au-delà de ce délai, le bénéficiaire peut conserver son épargne dans le PEI ES-PL ou obtenir la délivrance de ses avoirs disponibles. »

### Article 18

L'article 17 de la section 2 de l'accord, intitulé « Cas de déblocage anticipé », est modifié comme suit :

« Exceptionnellement et conformément aux articles R. 3324-22 et R. 3332-28 du code du travail, la survenance de certains événements permet le déblocage de manière anticipée des droits détenus dans le PEI.

Les faits, en raison desquels les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés à l'article 16 du présent accord, sont les suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le bénéficiaire ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;
- d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail ou la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ou la cessation du mandat social, ou la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise libérale, industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment. La levée de l'indisponibilité intervient



sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Ces faits reçoivent application indistinctement, quelle que soit la nature initiale des sommes apportées au PEI.

Toute modification réglementaire ultérieure à la signature du présent accord s'applique de plein droit. »

### **Article 19**

L'article 18 de la section 3 de l'accord, intitulé « Définition du PERCO-I ES-PL et règles applicables », est modifié comme suit :

« Le présent accord offre la possibilité d'adhérer au PERCO-I ES-PL.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des bénéficiaires doivent être détenues jusqu'au départ (ou mise) à la retraite, sauf application des cas de déblocages exceptionnels dans les cas et conditions définis par l'article R. 3334-4 du code du travail. »

### **Article 20**

L'article 19.1 de la section 3 de l'accord, intitulé « Sources d'alimentation », est modifié comme suit :

« Les sources d'alimentation sont les mêmes que pour le PEI ES-PL, qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation ou des versements volontaires.

Par ailleurs, les salariés bénéficiaires peuvent verser dans le PERCO-I ES-PL, soit leurs jours de repos non pris, dans la limite de 5 jours par an (sous réserve que leur employeur n'ait pas conclu un accord de compte épargne-temps).

Les jours de congés investis dans le plan d'épargne pour la retraite collectif, PERCO I ES-PL à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail. »

### **Article 21**

L'article 19.2 de la section 3 de l'accord, intitulé « Transfert des sommes », est modifié comme suit :

« Les adhérents peuvent demander le transfert individuel sur le PERCO-I ES-PL des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un autre plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO ou PERCO-I) ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail. »

### **Article 22**

L'article 19.3 de la section 3 de l'accord, intitulé « Abondement », est modifié comme suit :

« S'agissant de l'abondement, les règles définies à l'article 14.4.2 sont applicables au PERCO-I ES-PL, à l'exception du plafond maximum pouvant être choisi par l'entreprise, qui est le plafond légal d'abondement<sup>(1)</sup>.

L'abondement qui excède par an et par adhérent le plafond prévu à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale<sup>(2)</sup> est soumis à la contribution de 8,20 % au profit du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.

---

(1) Soit 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale, s'agissant du PERCO-I à la date de signature du présent accord.

(2) Soit 2 300 € à la date de signature du présent accord.

Pour favoriser la constitution de l'épargne par le bénéficiaire, à dater de la signature du bulletin de souscription décrit à l'article 8.1, 1<sup>er</sup> alinéa, les entreprises qui adhéreront au PERCO-I ES-PL postérieurement au dépôt du présent avenant pourront procéder à un versement initial, indépendamment ou en supplément du niveau d'abondement qu'elles choisiront. Ce versement, qui ne saurait être retenu comme un élément de rémunération, est fixé à un minimum de 50 € et au maximum à 1 % du PASS. »

### **Article 23**

L'article 19.4 nouveau de la section 3 de l'accord, intitulé « Affectation automatique par défaut de la participation », est intégré comme suit :

« Si, en matière de plans d'épargne pour la retraite collectif, l'entreprise ne dispose que du PERCO-I ES-PL <sup>(1)</sup>, la clause ci-après s'applique :

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

### **Article 24**

L'article 20 de la section 3 de l'accord, intitulé « Affectation et gestion des avoirs », est modifié comme suit :

« Les sommes affectées au PERCO-I ES-PL peuvent être gérées dans le cadre des placements prévus à l'article 12, soit au sein d'un fonds investi dans les entreprises solidaires définies à l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

L'actif de ce FCPE est composé de titres émis par des entreprises solidaires pour une part comprise entre 5 et 10 %. »

### **Article 25**

L'article 21 de la section 3 de l'accord, intitulé « Indisponibilité des placements. – Disponibilité. – Modalités de versements », est modifié comme suit :

« Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts de FCPE pour le compte des porteurs de parts dans le cadre du PERCO-I ES-PL sont exigibles au moment du départ (ou mise) à la retraite dans les conditions posées aux articles L. 3334-14 et L. 3334-15 du code du travail, sauf cas de déblocage exceptionnel.

Comme le permet l'article L. 3334-15 du code du travail, les parties signataires de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le PERCO-I ES-PL, en capital.

Ainsi, conformément à l'article L. 3334-15 du code du travail, l'épargnant précise son choix concernant le mode de délivrance de ses avoirs, au plus tard à la date de délivrance des sommes. »

### **Article 26**

L'article 22 de la section 3 de l'accord, intitulé « Cas de déblocage anticipé », est modifié comme suit :

« L'article R. 3334-4 du code du travail définit des cas spécifiques de déblocage par anticipation pour le PERCO.

Les faits en raison desquels les droits constitués au profit des porteurs de parts (bénéficiaires) peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ (ou mise) à la retraite sont les suivants.

---

(1) L'entreprise n'a ni conclu (ou mis en place) à son niveau un règlement PERCO ni adhéré à un PERCO de groupe.

a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, le bénéfice de l'exonération de l'impôt sur le revenu attachée à ces droits cesse au-delà de l'expiration des délais fixés par l'article 641 du code général des impôts (à savoir, après la date limite de dépôt de la déclaration de succession, soit 6 mois (règle générale) à compter du décès) ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;

c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

d) Situation de surendettement du porteur de part (bénéficiaire) définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

## **Article 27**

L'article 24 intitulé « Commission de suivi de contrôle » est ainsi modifié :

Cette commission disparaît pour faire place à deux nouvelles commissions.

### **« Article 24**

#### *Commission de suivi et de contrôle de l'accord*

##### **24.1. Composition de la commission**

La commission est paritaire. Elle est composée, pour la moitié de ses membres de représentants de salariés et, pour l'autre moitié, de représentants des employeurs (chefs d'entreprise ou mandataires sociaux).

Ces représentants sont désignés à raison de deux membres, l'un titulaire, l'autre suppléant, par organisation de salariés signataire du présent accord, pour le collège salarié, et d'autant de membres désignés (titulaires et suppléants) par l'UNAPL, pour le collège employeur.

Ils sont désignés pour une durée de 2 ans renouvelable. Ils sont révocables à tout moment par les organisations qui les ont désignés et procèdent à leur remplacement dans les meilleurs délais.

La présidence de la commission alterne tous les 2 ans entre les collèges employeurs et salariés. Le collège qui assure la présidence de cette commission ne peut assurer celle de la commission prévue à l'article 24 *bis* ci-après.

##### **24.2. Missions de la commission**

La commission se réunit au minimum une fois par an pour s'assurer de l'application de l'accord, sur convocation de la partie « employeur » qui en assure le secrétariat. Elle veille au respect de leurs obligations par les entreprises ; s'attache à remédier aux difficultés que pourraient rencontrer les salariés pour adhérer au PEI et/ou au PERCO I ES-PL ; plus généralement, à toutes les difficultés que pourraient rencontrer des bénéficiaires.

Elle propose aux partenaires sociaux signataires de l'accord des solutions à ces difficultés qui pourront faire l'objet d'avenants ultérieurs.

#### Article 24 bis

##### *Commission de suivi et de contrôle des fonds*

#### 1. Composition de la commission

La composition de cette commission est identique à celle de la commission de suivi et de contrôle de l'accord. Ses membres sont désignés par les partenaires sociaux signataires. Ils peuvent être porteurs de parts.

Il est toutefois précisé que les commissaires désignés pour l'une ou l'autre peuvent être différents.

La présidence alterne tous les 2 ans comme la commission prévue à l'article 24.1 ci-avant, selon les mêmes modalités.

#### 2. Missions de la commission

La commission se réunit une fois par an. Elle est convoquée par la partie employeurs qui en assure le secrétariat.

Pour assurer sa mission, et afin de garantir et sécuriser le dispositif d'épargne salariale ES-PL, elle est destinataire des informations et compte-rendus de mandats établis par les gestionnaires et ETR qui sont entendus au moins une fois par an par la commission.

Après audition et débat, elle émet des avis et propositions à destination des gestionnaires et ETR et, si nécessaire, à destination des partenaires sociaux. »

### **Article 28**

Il est créé un nouvel article :

#### « Article 26

##### *Promotion du plan d'épargne salariale ES-PL*

Les parties signataires du présent accord s'engagent à promouvoir le plan d'épargne salariale ES-PL conclu au bénéfice des salariés et des employeurs de l'interprofession des professions libérales.

Cet engagement se manifeste par :

- des articles de fond dans la presse professionnelle sur l'intérêt de l'épargne salariale ;
- des articles centrés sur le plan propre à l'interprofession des professions libérales, ES-PL, dans la même presse ;
- la participation à toutes les réunions, colloques, congrès, salons, etc., où l'intérêt du dispositif d'épargne salariale est mis en valeur et, *a fortiori*, celui du dispositif ES-PL ;
- le développement des campagnes d'information relatives à ES-PL via les outils de communication, notamment Internet.

A l'issue de la négociation du présent avenant, les parties signataires se réuniront afin d'élaborer un support de communication à destination des employeurs et des salariés visant à favoriser la diffusion la plus large possible du dispositif d'épargne salariale ES-PL. Cette information sera adressée, notamment, aux instances régionales et départementales des organisations syndicales de salariés et de l'UNAPL. »

### **Article 29**

#### *Annexes*

#### **Article 29.1**

L'annexe I de l'accord, intitulée « Activités entrant dans le champ de l'UNAPL concernées par l'accord », est modifiée comme suit.

CODE NAF	LIBELLÉ DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
02.40Z	Services de soutien à l'exploitation forestière (conseil en gestion et administration de la forêt)
46.11Z	Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis
46.12B	Autres intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques
46.13Z	Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction
46.14Z	Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions
46.15Z	Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie
46.16Z	Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir
46.17B	Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons et tabac
46.18Z	Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
46.19B	Autres intermédiaires du commerce en produits divers
47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
62.01Z	Programmation informatique
62.02A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
63.99Z	Autres services d'information nca (services de recherche d'information, pour le compte de tiers, services de constitution de dossiers rassemblant des éléments factuels et des informations)
66.21Z	Evaluation des risques et dommages
66.22Z	Activités des agents et courtiers d'assurances
69.10Z	Activités juridiques
69.20Z	Activités comptables
70.21Z	Conseil en relations publiques et communication
70.22Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
71.11Z	Activités d'architecture
71.12A	Activité des géomètres
71.12B	Ingénierie, études techniques
74.10Z	Activités spécialisées de design (création de modèles, design industriel, conception graphique, décoration d'intérieur)
74.30Z	Traduction et interprétation
74.90A	Activité des économistes de la construction
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses (intermédiation en fonds de commerce, expertises diverses, services de conseil en sécurité, agronomie, environnement, conseil technique et activités de consultants)
75.00Z	Activités vétérinaires
80.30Z	Activités d'enquêtes (services d'enquêtes et de détectives, activités de tous les enquêteurs privés)
82.19Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau (préparation de documents, la révision ou la correction de documents, la transcription de documents, la rédaction de lettres et de curriculum vitae)

CODE NAF	LIBELLÉ DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
82.91Z	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle (les activités consistant à rassembler des renseignements, tels que les antécédents de crédit et d'emploi de particuliers ou les antécédents de crédit d'entreprises, et à fournir ces informations aux institutions financières, aux détaillants et à des tiers qui doivent évaluer la solvabilité de ces personnes ou entreprises)
82.99Z	Autres activités de soutien aux entreprises nca (production de comptes rendus textuels ou d'enregistrements sténographiques des délibérations des tribunaux et la transcription ultérieure du matériel enregistré, activités des commissaires-priseurs indépendants)
85.32Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel
85.51Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
85.52Z	Enseignement culturel
85.59A	Formation continue d'adultes
85.59B	Autres enseignements
85.60Z	Activités de soutien à l'enseignement
86.21Z	Activité des médecins généralistes
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
86.22B	Activités chirurgicales
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes
86.23Z	Pratique dentaire
86.90B	Laboratoires d'analyses médicales
86.90D	Activités des infirmiers et des sages-femmes
86.90E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues
86.90F	Activités de santé humaine nca (activités des praticiens exerçant dans les domaines de la psychothérapie et de la psychanalyse, activités des psychologues à vocation thérapeutique, activités des sophrologues à vocation thérapeutique)
90.01Z	Arts du spectacle vivant (activités exercées par des artistes indépendants tels que des acteurs, danseurs, musiciens, conteurs, l'organisation de tournées et la diffusion de spectacles lorsqu'elles comprennent la responsabilité artistique du spectacle)
90.02Z	Activités de soutien au spectacle vivant
90.03A	Création artistique relevant des arts plastiques (activités exercées par des artistes indépendants, restauration d'œuvres d'art telles que les peintures, etc.)
90.03B	Autre création artistique (activités des écrivains indépendants, pour tous les sujets, y compris la fiction, les ouvrages techniques, etc., activités des compositeurs de musique, les activités des journalistes indépendants)
96.09Z	Autres services personnels nca (activités des psychologues auprès des particuliers, hors conseil à vocation thérapeutique, les activités des sophrologues auprès des particuliers, hors conseil à vocation thérapeutique, les services de recherche généalogique)
Nca : non classé ailleurs.	

## Article 29.2

L'annexe III de l'accord, intitulée « Offres de placement », est modifiée comme suit :

« Les parties signataires constatent d'un commun accord la nécessité d'offrir à l'ensemble des adhérents potentiels du PEI et/ou du PERCO-I ES-PL une diversité d'offres de placement alliant sécurité et rentabilité. »

### **Article 29.2.1**

#### *Offres de placement dans le cadre du PEI ES-PL*

a) Les fonds gérés par la société de gestion Natixis Asset Management sont :

- Impact ISR Monétaire ;
- Impact ISR Equilibre ;
- Impact ISR Rendement solidaire ;
- Impact ISR Performance.

A défaut d'indication de choix exprimé par l'adhérent, les sommes concernées seront affectées au fonds « Impact ISR Monétaire ».

Les notices d'information des FCPE visés ci-dessus sont jointes à la présente annexe.

Les fonds dédiés ES-PL sécurité BP, ES-PL Prudence ISR-BP, ES-PL Equilibre ISR BP, ES-PL Actions internationales BP et ES-PL Solidaire BP ont été fusionnés dans les FCPE multi-entreprises cités ci-dessus.

b) Les fonds gérés par la société de gestion Amundi sont :

- Amundi Label Monétaire – F ;
- Amundi Label Actions solidaire – F ;
- Amundi Label Prudence – F ;
- Amundi Label Equilibre ;
- Amundi Label Actions Euroland.

A défaut d'indication de choix exprimé par l'adhérent, les sommes concernées seront affectées au fonds « Amundi Label monétaire – F ».

Les documents « Informations clés pour l'investisseur » des FCPE visés ci-avant sont joints à la présente annexe.

Les fonds dédiés ES-PL Monétaire LCL, ES-PL Prudence ISR-LCL, ES-PL Equilibre ISR LCL, ES-PL Actions Internationales LCL et ES-PL Solidaire LCL ont été fusionnés dans les FCPE multi-entreprises cités ci-dessus.

c) Modification du choix de placement

Le bénéficiaire pourra modifier librement l'affectation de son épargne entre les FCPE gérés par la même société de gestion. Cette opération sera sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents seront à la charge du bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte). Par ailleurs, la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du bénéficiaire, ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

### **Article 29.2.2**

#### *Offres de placement dans le cadre du PERCO-I ES-PL*

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

- la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne,
- et/ou :
- la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel).



### **Article 29.2.2.1**

#### *Gestion libre*

Les offres de placement proposées dans le cadre du PEI ES-PL constituent également les offres de placement proposées dans le cadre de la gestion libre du PERCO-I.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, le bénéficiaire peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE gérés par la même société de gestion.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers l'un ou plusieurs des mécanismes de gestion pilotée (ouverts aux versements la gestion par grille d'allocation et/ou le PERCO-I garanti et/ou les fonds générationnels) et gérés par la même société de gestion que celle retenue dans le cadre de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents seront à la charge du bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte, à la charge de l'entreprise adhérente). Par ailleurs la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du bénéficiaire, ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

### **Article 29.2.2.2**

#### *Gestion pilotée*

a) Gestion pilotée proposée par la société de gestion Natixis Asset Management

Les deux mécanismes de gestion pilotée présentés au II de l'annexe III sont :

1. La gestion par horizon ;
2. La gestion basée sur des fonds générationnels « Natixis Horizon Retraite »

A compter de la date de dépôt de l'avenant n° 4 à l'accord interprofessionnel ES-PL, le mécanisme de gestion pilotée dénommé « la gestion par horizon » est fermé à tout nouveau versement ou à tout arbitrage entrant.

En revanche, les épargnants ayant investi dans ce mécanisme peuvent arbitrer la totalité de leurs avoirs ainsi investis :

- soit dans le mécanisme de gestion pilotée basée sur les fonds générationnels « Natixis Horizon Retraite » ;
- soit dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

L'épargnant peut panacher ses avoirs dans le mécanisme de la gestion pilotée et/ou un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents, le cas échéant, seront à la charge du bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte). Par ailleurs, la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du bénéficiaire ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

a) 1. La gestion par horizon

Ce mode de gestion est désormais fermé aux versements.



Rappel du fonctionnement de ce mode de gestion :

Les sommes versées dans le cadre de la sécurisation automatique ont été investies dans les FCPE de la gamme « ES-PL » (fusionnés avec des fonds de la gamme Impact ISR) déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.

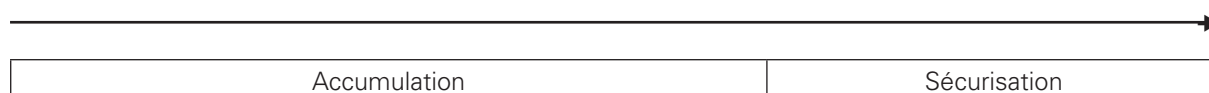
Celui-ci a indiqué, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisageait de partir à la retraite et a mandaté Natixis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.

Les avoirs sont investis sur les FCPE de la gamme « Impact ISR » utilisés dans le cadre de la sécurisation automatique sont les suivants :

- Impact ISR Monétaire ;
- Impact ISR Rendement solidaire ;
- Impact ISR Equilibre ;
- Impact ISR Performance.

Comment l'épargne a-t-elle été investie ?

La durée de placement comprend deux périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.



La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au FCPE dans lequel l'investissement initial a été effectué (FCPE d'accumulation). Elle est d'autant plus longue que le profil de risque de ce FCPE est élevé.

Au fur et à mesure que le bénéficiaire s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le FCPE d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le FCPE de sécurisation « Impact ISR Monétaire ».

Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi-parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

Détermination du FCPE d'investissement et durée de sécurisation correspondante :

DURÉE d'accumulation	FONDS	DURÉE de sécurisation
Si, au moment de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ à la retraite est de :	Ses versements seront investis dans le FCPE :	Puis sécurisés, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son projet ne sera plus que de :
$n \geq 12$ ans	Impact ISR Performance	12 ans (soit $12 \times 12 = 144$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/144 des parts détenues)
$7 \text{ ans} \leq n < 12 \text{ ans}$	Impact ISR Equilibre	7 ans (soit $7 \times 12 = 84$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/84 des parts détenues)
$3 \text{ ans} \leq n < 7 \text{ ans}$	Impact ISR Rendement solidaire	3 ans (soit $3 \times 12 = 36$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/36 des parts détenues)
$n < 3$ ans	Impact ISR Monétaire	(FCPE de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des FCPE et des variations empiriques des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du FCPE) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

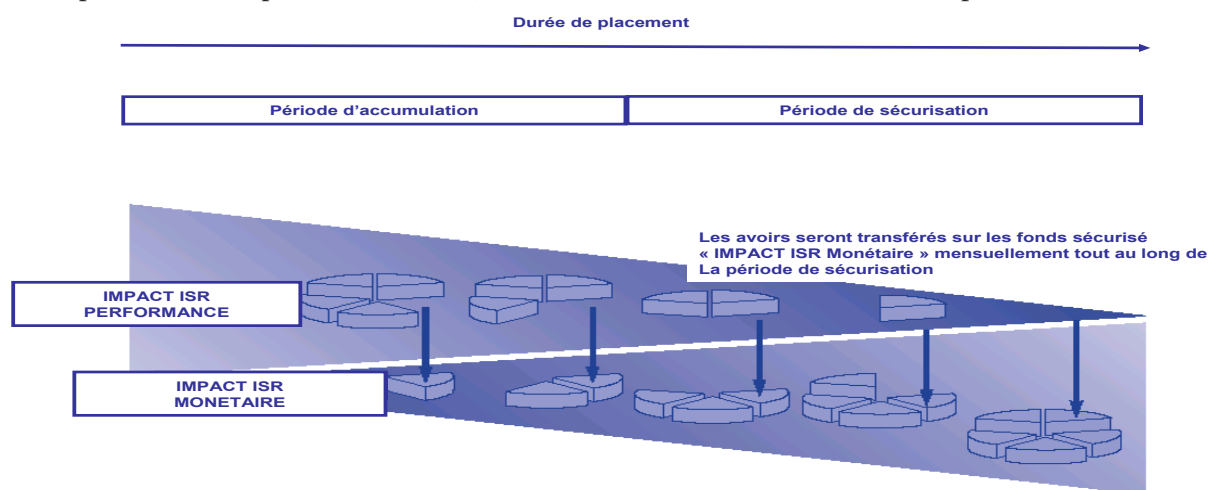
La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCPE de la gamme ont été établies en conséquence.

Prenons un exemple : en 2007, un épargnant de 40 ans a envisagé de partir à la retraite à 65 ans. Il a indiqué dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2032.

Il lui restait donc 25 ans avant son départ à la retraite. Son épargne aura été investie dans le fonds « ES-PL Actions internationales BP » dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite, 25 ans (12 ans et plus).

Douze ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natixis Interépargne constate le nombre de parts détenues par le bénéficiaire et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du FCPE « Impact ISR Performance » vers le FCPE de sécurisation « Impact ISR Monétaire ».

Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près :



L'orientation de la gestion et la composition des FCPE du PERCO-I sont précisées à l'article « Orientation de gestion » de leur règlement ainsi que dans les notices d'information des FCPE, annexées au règlement du plan.

Les fonds issus de la gamme Impact ISR du PERCO-I et du PEI sont gérés par la société, Natixis Asset Management, société anonyme au capital de 50 434 604,76 €, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13.

Caceis Bank France, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est à Paris 13<sup>e</sup>, 1-3, place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13<sup>e</sup>, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur de compte conservateur des parts des épargnants au plan pour chaque FCPE composant le portefeuille.

#### Le bénéficiaire et son épargne

Lors de son premier versement dans le cadre du dispositif de sécurisation automatique, le bénéficiaire a indiqué sur son bulletin de versement la date d'échéance de son placement et a mandaté

Natixis Interépargne pour l'exécution des affectations inhérentes au fonctionnement du dispositif décrit ci-dessus.

Lorsque le bénéficiaire a opté pour la gestion pilotée présentée dans le cadre du présent article 29.2.2.1, les avoirs ainsi investis sont alors gérés selon les modalités précisées ci-dessus.

Natixis Interépargne adresse au bénéficiaire une information périodique sur la position de son compte et l'informe par courrier du déclenchement de la période de sécurisation des avoirs.

*a) 1.1. Modification du mode de gestion pour les avoirs investis en gestion à horizon*

Les bénéficiaires ayant investi dans ce mécanisme peuvent arbitrer la totalité de leurs avoirs ainsi investis :

- soit dans le cadre de la gestion pilotée basée sur les fonds générationnels « Natixis Horizon Retraite » ;
- soit dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

*a) 1.2. Modification du mode de gestion pour les autres modes de gestion proposés*

Le bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans les deux modes de gestion proposés :

- dans le cadre de la gestion pilotée basée sur les fonds générationnels « Natixis Horizon Retraite » ;
- et/ou :
- dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents, le cas échéant, seront à la charge du bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte). Par ailleurs la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du bénéficiaire ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

*a) 2. Gestion pilotée par fonds générationnel : « Natixis Horizon Retraite »*

Les sommes versées sont employées en parts ou 10/1 000 de parts des FCPE de la gamme « Natixis Horizon Retraite ».

Les sommes versées sont employées en parts ou 10/1 000 de parts des FCPE de la gamme « Natixis Horizon Retraite »

Les différents fonds, ainsi que leur date d'échéance et l'orientation de leur gestion, sont précisés dans le règlement des FCPE. D'autres fonds pourront être créés sous réserve de l'agrément de l'autorité des marchés financiers. Ces fonds sont créés par tranche de 5 ans. A l'échéance d'un fonds, un nouveau fonds sera créé.

A la date de conclusion du présent règlement, les FCPE existants sont :

- Natixis Horizon Retraite 2015 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2015 et 2019) ;
- Natixis Horizon Retraite 2020 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2020 et 2024) ;
- Natixis Horizon Retraite 2025 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029) ;
- Natixis Horizon Retraite 2030 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2030 et 2034) ;

- Natixis Horizon Retraite 2035 (dont l’horizon d’investissement est compris entre 2035 et 2039) ;
- Natixis Horizon Retraite 2040 (dont l’horizon d’investissement est compris entre 2040 et 2044) ;
- Natixis Horizon Retraite 2045 (dont l’horizon d’investissement est compris entre 2045 et 2049) ;
- Natixis Horizon Retraite 2050 (dont l’horizon d’investissement est supérieur à 2050).

Lors de son premier versement, le bénéficiaire indique, dans son bulletin, la date prévisionnelle de son départ à la retraite (ou d’un autre projet personnel).

La commission de souscription perçue à l’entrée du FCPE receveur est à la charge du bénéficiaire ou de l’entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d’adhésion et pourront être révisées chaque année.

Les versements ultérieurs seront investis dans le même fonds que le versement initial.

Les avoirs épargnés sur les fonds de la gamme « Natixis Horizon Retraite » sont sécurisés par modification de l’allocation d’actifs du fonds.

En fonction de la date d’échéance du fonds et de son orientation de gestion, le gérant diminuera progressivement la proportion d’actions au bénéfice des produits de taux afin d’obtenir une réduction du risque. Très dynamique dans un premier temps, la gestion est ainsi progressivement sécurisée afin d’obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le FCPE se rapproche de sa date d’échéance, et donc que l’épargnant se rapproche de la date de son départ à la retraite (ou de son projet personnel).

Pendant la période d’indisponibilité, le bénéficiaire ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les FCPE de la gestion pilotée (vers un autre FCPE de la gamme « Natixis Horizon Retraite »), sauf s’il modifie sa date de départ à la retraite ou de son projet personnel.

Pendant la période d’indisponibilité le bénéficiaire peut effectuer une modification de son choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre (les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l’article 29.2.2.1).

Les frais afférents à ces opérations d’arbitrage sont à la charge du bénéficiaire (à l’exception de deux modifications annuelles du choix de placement qui sont prises en charge par l’entreprise adhérente au titre des prestations de tenue de compte conservation).

Par ailleurs, l’investissement dans le FCPE receveur donne lieu, conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la perception d’une commission de souscription à la charge du bénéficiaire ou de l’entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d’adhésion et pourront être révisées chaque année.

Avant la date d’échéance du fonds choisi, l’épargnant sera interrogé par le teneur de compte sur la manière dont il souhaite sortir du fonds concerné. Il pourra alors choisir entre :

- le remboursement de ses avoirs, lorsqu’il a atteint l’âge de départ à la retraite, et qu’il souhaite que la délivrance de ses avoirs s’effectue sous forme de capital et/ou de rente ;
- le transfert de ses avoirs vers une société d’assurance lorsqu’il a atteint l’âge de départ à la retraite et qu’il souhaite que la délivrance de ses avoirs s’effectue sous forme de rente viagère ;
- l’arbitrage de ses avoirs dans le FCPE « Natixis Régularité » classé dans la catégorie FCPE « Obligations et autres titres de créances libellés en euros » ;
- l’arbitrage de ses avoirs vers un autre fonds de la gamme « Natixis Horizon Retraite », s’il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel) ;
- l’arbitrage de ses avoirs vers un ou plusieurs des FCPE proposés en gestion libre.

Tout épargnant n'ayant pas répondu dans le délai prévu sur le bulletin d'interrogation est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du FCPE « Natixis Régularité » <sup>(1)</sup>.

b) Gestion pilotée proposée par la société de gestion Amundi

Les deux mécanismes de gestion pilotée présentés au II de l'annexe III sont :

- la gestion par grille d'allocations ;
- le PERCO garanti.

Le bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans les deux mécanismes de gestion pilotée et/ou un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents, le cas échéant, seront à la charge du bénéficiaire concerné (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement qui sont prises en charge par l'entreprise adhérente au titre des prestations de tenue de compte conservation) et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés. Par ailleurs la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du bénéficiaire ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

b) 1. Gestion par grille d'allocations

b) 1.1. Modification du mode de gestion pour les avoirs investis dans le profil « dynamique »

**A compter de la date de dépôt de l'avenant n° 4 à l'accord interprofessionnel ES-PL, le profil « dynamique » mentionné ci-après est fermé à tout nouveau versement ou à tout arbitrage entrant.**

Les épargnants ayant investi dans le profil « dynamique » peuvent arbitrer la totalité de leurs avoirs ainsi investis :

- soit dans le profil « prudent » mentionné ci-dessous ;
- soit dans le PERCO garanti ;
- soit dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

b) 1.2. Modification du mode de gestion pour les autres modes de gestion proposés

Le bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans les trois modes de gestion proposés :

- soit dans le profil « prudent » mentionné ci-dessous ;  
et/ou :
- soit dans le PERCO garanti ;  
et/ou :
- soit dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Dans le cadre de cette gestion par grille, chaque bénéficiaire choisit son horizon de sortie :

- avant son départ en retraite, s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale ;
- à son départ en retraite (année approximative) ;
- après son départ en retraite.

En choisissant la gestion pilotée, il opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, avec un arbitrage automatisé entre actions, obligations et produits monétaires : l'allocation de ses avoirs entre les supports d'investissement est en effet adaptée chaque année à son horizon de placement, selon les modalités précisées ci-dessous.

---

(1) Sous réserve que le conseil de surveillance ait voté sa fusion du FCPE Natixis Horizon Retraite arrivant à échéance. A défaut, sur le FCPE visé par la décision du conseil de surveillance du FCPE Natixis Horizon Retraite arrivant à échéance.

Le bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein de l'allocation retenue.

(En pourcentage.)

PROFIL DYNAMIQUE				PROFIL PRUDENT		
Nombre d'années avant l'échéance	Amundi Label Actions Euroland	Amundi Label Obligataire	Amundi Label Monétaire – F	Amundi Label Actions Euroland	Amundi Label Obligataire	Amundi Label Monétaire – F
20	100	0	0	50	50	0
19	100	0	0	50	50	0
18	100	0	0	50	50	0
17	100	0	0	50	50	0
16	100	0	0	50	50	0
15	100	0	0	50	50	0
14	100	0	0	50	50	0
13	100	0	0	50	50	0
12	100	0	0	48	50	2
11	100	0	0	45	50	5
10	100	0	0	39	50	11
9	100	0	0	27	50	23
8	90	10	0	18	50	32
7	75	25	0	8	49	43
6	60	38	2	5	39	56
5	50	42	8	3	26	71
4	39	48	13	2	17	81
3	30	45	25	1	10	89
2	20	40	40	1	4	95
1	15	30	55	1	4	95

Grille de répartition susceptible d'être ajustée en fonction d'évolutions importantes des marchés.

Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, sur le long terme, les actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement.

#### Pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

A titre d'exemple, si le projet du bénéficiaire est à échéance de 8 ans, ses investissements seront répartis de la façon suivante : 18 % en actions, 50 % en obligations et 32 % en monétaire. Deux

ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit : 1 % actions, 4 % obligations et 95 % monétaire.

Chaque trimestre, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre l'allocation définie pour l'année en cours et la valorisation en fin de trimestre des différents supports : les pourcentages de répartition définis pour l'année en cours sont ainsi régulièrement rétablis.

Cette allocation se fait au travers des trois supports de placement purs suivants :

- Amundi Label Monétaire – F ;
- Amundi Label Obligataire ;
- Amundi Label Actions Euroland,

dont les classes d'actifs sont utilisées pour parvenir à l'allocation cible de l'année retenue.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

### Le bénéficiaire et son épargne

Lors de son premier versement, l'adhérent indique sur son bulletin de versement la date d'échéance de son placement et le mode de gestion retenu : « Gestion pilotée » et ce pour tout ou partie de son versement.

Il reçoit chaque trimestre un relevé qui l'informe des arbitrages effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCO-I.

#### b) 2. PERCO garanti

Les sommes recueillies par le plan sont employées, à l'acquisition de parts du fonds commun de placement « Amundi Objectif Retraite ».

Le FCPE « Amundi Objectif Retraite » est un FCPE à compartiments. A la date de mise en place de ce fonds, les bénéficiaires ont la possibilité de souscrire aux trois compartiments suivants du FCPE « Amundi Objectif Retraite » :

- « Amundi Objectif Retraite 2020 » ;
- « Amundi Objectif Retraite 2025 » ;
- « Amundi Objectif Retraite 2030 ».

Chaque compartiment offre aux bénéficiaires du plan une formule de placement se décomposant en deux phases successives :

- une période d'épargne « Phase 1 », au cours de laquelle les souscriptions sont effectuées. Cette phase garantit à échéance aux porteurs, 100 % de la plus élevée des valeurs liquidatives établies depuis la création du compartiment ;
- une période de mise à disposition « Phase 2 » qui propose une phase de restitution de capital sécurisée garantissant, pour chaque part détenue, chaque année pendant la durée de la phase (soit sur 10 dates), un montant égal à 10 % de la valeur liquidative constatée à la date d'échéance de la phase 1, qui donnera lieu à la création de parts, par le teneur de compte conservateur de parts, sur le compartiment « Amundi Disponible Retraite ».

La période d'épargne et la période de mise à disposition sont spécifiques à chaque compartiment.

Il est prévu que, à compter de l'année 2015, il sera créé tous les 5 ans un nouveau compartiment d'échéance 20 ans, auquel auront automatiquement accès les bénéficiaires, sans nécessité d'avenant à l'accord. Chacun de ces compartiments se décomposera en une période d'épargne et une période de mise à disposition comme indiquées ci-avant.

Le compartiment « Amundi Disponible Retraite » constitue l'actuel 4<sup>e</sup> compartiment du fonds.



Au plus tard 4 mois avant l'échéance de la garantie de la phase 1, les bénéficiaires seront interrogés par le teneur de compte conservateur de parts aux fins de communiquer leur choix entre :

- le rachat de leurs parts, si elles sont disponibles ;
- le transfert de leurs avoirs vers un autre support de placement proposé dans le plan ;
- le maintien de leurs parts dans le compartiment. Les avoirs entreront alors dans la phase 2 du compartiment.

Les bénéficiaires devront notifier leur choix, au teneur de compte conservateur de parts, éventuellement par l'intermédiaire de leur entreprise, au plus tard 1 mois avant la date d'échéance de la phase 1.

A défaut de notification de son choix dans le délai susvisé, les avoirs du porteur de parts seront maintenus dans le compartiment et entreront dans la phase 2.

Il est également précisé que dans le cadre du fonds, au cours de la phase 2, aucun arbitrage d'un autre support ne peut être effectué vers le compartiment « Amundi Disponible Retraite ».

29.2.3. L'ancienne annexe II est remplacée par ce texte :

« Pour les FCPE de gestion libre et pilotée gérés par la société de gestion Natixis Asset Management :

Les mentions légales de la société de gestion sont modifiées comme suit :

Natixis Asset Management, société anonyme au capital de 50 434 604,76 €, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13.

Les mentions légales du dépositaire sont modifiées comme suit :

Caceis Bank France, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, Paris 13<sup>e</sup>.

Pour les FCPE de gestion libre et pilotée gérés par la société de gestion Amundi :

Les mentions légales de la société de gestion sont modifiées comme suit :

Amundi, société anonyme au capital de 584 710 755 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75730 Paris Cedex 15.

Les mentions légales du dépositaire sont modifiées comme suit :

Caceis Bank France, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

Les mentions légales du teneur de compte conservateur et teneur de registre des parts sont modifiées comme suit :

Amundi Tenue de comptes, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris. »

### **Article 29.3**

Il est créé une annexe IV intitulée « Terminologie », rédigée comme suit :

« Adhérent(e) : entreprise dans laquelle est installé le plan d'épargne salariale ES-PL, quels que soient le nombre ou la qualité des personnes qui vont en bénéficier pratiquement.

Bénéficiaire : personne (salarié, chef d'entreprise ou mandataire social) qui bénéficie du dispositif mis en place dans l'entreprise adhérente.

Equivalent : porteur de parts. »

### **Article 30**

#### *Dispositions finales*

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.



Le présent avenant est immédiatement applicable dès son dépôt, pour les entreprises dont les organisations adhèrent à l'UNAPL.

Après obtention de l'arrêté d'extension de l'accord, la partie « employeurs » s'engage à réaliser une version consolidée du plan d'épargne salariale ES-PL.

Fait à Paris, le 6 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

**ACCORD DU 29 MAI 2012**  
**RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET À SA PRISE EN CHARGE**  
NOR : ASET1251054M  
IDCC : 637

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation, à la demande des membres de la CPNEFP réunis le 15 mai 2012, il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2012, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

**Article 2**

*Domaines d'action prioritaires et CFA concernés*

En 2012, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP opérateur des industries du recyclage (OIR), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA (20 apprentis), 96, rue Nationale, 59000 Lille, tél. : 03.20.21.95.34, télécopie : 03.20.21.95.46, mél. : adefa@adefa.fr ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles (17 apprentis), Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles, tél. : 04.50.44.10.58, tél. : 04.50.44.03.33, mél. : mfr.ebeaux@mfr.asso.fr ;
- le CFA des maison de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux, tél. : 05.56.77.33.33, télécopie : 05.56.40.89.96.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2012.

**Article 3**

*Concours financier*

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2012, la somme totale de 132 960 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Pour l'année 2012, les modalités de répartition pour l'enveloppe de transfert des fonds de professionnalisation, prend en considération le nombre d'apprentis accueillis sur l'année civile par chaque CFA.

Chaque CFA se verra doté, en fonction du nombre d'apprentis, d'une enveloppe forfaitaire de 3 000 € par apprenti.

Cette enveloppe, par CFA, sera limitée en fonction de la requête financière effective par le CFA dans son dossier de demande.

Calcul de l'enveloppe de transfert de fonds de professionnalisation pour 2012 :

(En euros.)

	NOMBRE d'apprentis	MONTANT du cofinancement sollicité	MONTANT du cofinancement accordé
CFA ADEFA	20	65 000	$20 \times 3\,000 = 60\,000$
CFA MPS	15	65 000	$15 \times 3\,000 = 45\,000$
CFA MFR	17	27 960	$17 \times 3\,000 = 51\,000$ limité à 27 960
Total	52	157 960	132 960

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2012, s'élève à :

- 60 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 45 000 € pour le CFF MPS ;
- 27 960 € pour le CFA des MFR antenne de Cruseilles.

#### Article 4

##### *Modalités de demande des CFA*

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

#### Article 5

##### *Bilan annuel*

En 2013, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Fait à Paris, le 29 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEDEREC.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

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

**ACCORD DU 16 MAI 2012**  
**RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE**  
**D'UN SCHÉMA DIRECTEUR DES SYSTÈMES D'INFORMATION**

NOR : ASET1251056M  
IDCC : 218

**PRÉAMBULE**

Le schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) approuvé par le ministère de tutelle le 11 juillet 2011 vise à poursuivre la modernisation des systèmes d'information de l'assurance maladie pour lui permettre de faire face aux ambitions du projet d'entreprise de la branche, tout en offrant des opportunités aux salariés concernés.

Le présent accord fait l'objet d'une dotation spécifique et ne saurait impacter les budgets des organismes concernés.

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

*Objet de l'accord et personnels concernés*

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux salariés qui travaillent dans les différents sites informatiques de la CNAMTS, les centres de traitement informatique ou les centres éditiques interrégionaux (CEIR).

Le présent accord a pour objectif de favoriser les opportunités d'évolution professionnelle, et de mobilité professionnelle, organisées dans le cadre des évolutions d'organisation de l'informatique de l'assurance maladie.

Ces mobilités concernent les salariés qui travaillent dans les différents sites informatiques de l'assurance maladie dont la liste figure en annexe du présent accord.

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

**GARANTIES APPORTÉES AUX SALARIÉS CONCERNÉS**

**Article 2**

*Mobilité sur la base du volontariat*

Les mobilités s'opèrent sur la base du volontariat.

En conséquence :

- les clauses de mobilité du contrat de travail des salariés concernés ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'application du présent accord ;
- aucun licenciement économique individuel ne peut intervenir dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie.

### **Article 3**

#### *Maintien des rémunérations et évolutions professionnelles*

Les salariés de la CNAMTS, des centres de traitement informatique et des CEIR bénéficient d'un dispositif individualisé d'accompagnement du changement, piloté par la CNAMTS.

Le salarié qui décide de réaliser une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein du régime général de la sécurité sociale bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération.

Si la mobilité induit l'application d'un taux de cotisation chômage supérieur, une compensation sous forme de points de compétences est versée au salarié lors du changement d'employeurs.

Un traitement individualisé est assuré afin de valoriser le développement des compétences intervenu dans le cadre de cette mobilité professionnelle.

### **Article 4**

#### *Mise en œuvre du travail à distance*

Dans le cadre de la mise en œuvre des articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent accord les salariés peuvent se voir proposer de travailler à distance.

Dans ce cas, ils pourront exercer leur activité dans un organisme de sécurité sociale situé dans la même agglomération, ou à proximité de celle-ci.

## **TITRE II**

### **MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

### **Article 5**

#### *Accompagnement à la mobilité fonctionnelle*

Les salariés réalisant une mobilité fonctionnelle bénéficient d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

On entend par mobilité fonctionnelle toute évolution significative des missions confiées, voire changement d'emploi, dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI tel que défini ci-dessus.

Ainsi, un dispositif individuel d'accompagnement des salariés concernés est mis en œuvre.

Il a notamment vocation à prendre en compte les compétences détenues afin d'établir, en fonction des besoins de l'organisation, un plan de mobilité individuel adapté, dans le cadre de l'anticipation de l'exercice des activités futures.

Ce dispositif comprend :

- un entretien d'information et d'orientation ;
- un bilan professionnel ;
- des tests de transférabilité des compétences entre emplois ;
- un plan de formation individuel ;
- la mise en place du tutorat ;
- un suivi après prise de fonctions associant les salariés, les managers, les services RH et les directions des organismes concernés.

### **Article 6**

#### *Aides à la mobilité*

En cas de changement d'employeur, ou en cas de mobilité géographique se traduisant par un changement significatif de lieu de travail, liés à la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie, le salarié concerné bénéficie des mesures suivantes :

- une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération mensuelle brute normale de son ancien emploi est versée dès sa prise de fonctions ;

- un crédit de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés lui est accordé. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du précédent ;
- ou, dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- le crédit de congés exceptionnels rémunérés visé ci-dessus est porté à 5 jours ouvrés ;
- le remboursement des frais de recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de 3 nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint (ou situation assimilée), ainsi que pour ses enfants à charge ; les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;
- une aide à la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de la politique de contribution à l'effort de construction ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis. La notification de l'accord par écrit au salarié concerné sur le devis le plus économique permettra le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- une participation aux frais d'installation dans le nouveau logement via le versement, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité plafonnée d'un montant de 1 600 € ;
- le recours à un partenaire spécialisé dans l'accompagnement à l'implantation familiale :
  - présentation de la région d'accueil et journée de reconnaissance ;
  - assistance au départ et à l'installation à travers l'aide au logement (recherche de logement, démarches administratives...) ;
  - déménagement ;
  - assistance aux démarches familiales aux descendants (garde d'enfants, scolarité...) ;
  - assistance aux démarches familiales pour les ascendants (maison de retraite, prise en charge médicalisée...) ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou situation assimilée) dans la zone géographique d'accueil avec l'accompagnement personnalisé d'un partenaire externe.

A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi :

- bilan professionnel ;
- assistance à l'élaboration du projet professionnel adapté au bassin d'emploi ;

- recherche et assistance à la recherche de postes dans le bassin d'emploi ;
- préparation aux techniques de recherche d'emploi, à l'élaboration du CV et aux entretiens de recrutement.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité dans un délai de 18 mois après sa prise de fonction.

#### Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, a une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 € mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

#### Mobilité n'entraînant ni changement de domicile ni double résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur :

- soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail ;
- soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991 et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée maximale de 18 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Les dispositions du présent article sont également applicables quand un salarié est mis à disposition d'un autre organisme, dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie.

Le salarié qui met fin à sa mise à disposition avant un délai de 3 ans est tenu de rembourser le montant de la prime perçue.

Ce remboursement n'est pas dû en cas :

- de changement d'affectation lié à un parcours professionnel ;
- ou d'intégration définitive du salarié dans l'organisme où il exerce son activité.

Dans ce dernier cas, la prime prévue au présent article n'est pas versée une seconde fois.

### Article 7

#### *Dispositif interbranches*

Les salariés sont informés des postes vacants dans les autres branches du régime général susceptibles de correspondre à leur profil.

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

L'UCANSS et la CNAMTS effectueront les démarches nécessaires pour sensibiliser les organismes concernés.

### TITRE III

## SUIVI DE L'ACCORD

### Article 8

#### *Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan annuel au plan national*

La CNAMTS se dote d'un suivi spécifique des mobilités réalisées dans le cadre du présent accord.

Un bilan de ces mobilités est transmis annuellement aux partenaires sociaux.

Une cellule *ad hoc* est constituée au sein de la CNAMTS pour examiner les difficultés pouvant être rencontrées par des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Elle peut être saisie directement par les salariés concernés, ou leurs représentants.

### Article 9

#### *Dialogue social au niveau local*

Un bilan annuel est présenté aux représentants du personnel des différents organismes concernés par le présent protocole d'accord, pour le périmètre qui les concerne.

### TITRE IV

## DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 10

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2015, terme de ses effets.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront, avant la fin du premier semestre 2013, pour décider d'une éventuelle adaptation du texte.

Les salariés ayant déjà accepté une mobilité depuis le 11 juillet 2011 dans les conditions prévues dans le présent accord bénéficieront de manière rétroactive de ses dispositions.

### Article 11

#### *Dispositions diverses*

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 16 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNCANSS.



**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
CFE-CGC ;  
PSTE CFDT ;  
SNADEOS CFTC ;  
SNPDOSS CFE-CGC ;  
SNCOS FO ;  
FNPOS CGT ;  
COFICT CGT.

## ANNEXE

---

Les salariés concernés par le protocole sont ceux qui travaillent dans les sites et organismes dont la liste figure ci-dessous :

17 sites CNAMTS :

1. Angers
2. Nantes
3. Caen
4. Tours
5. Metz
6. Valence
7. Toulouse
8. Rennes
9. Lyon
10. Grenoble
11. Valenciennes
12. Troyes
13. Bordeaux
14. Evreux
15. Toufflers
16. Paris
17. Dijon

8 CTI union de caisse et CEIR rattachés :

1. CTI Pays de Loire
2. CESTIF
3. CTI PACAC dont CEIR Marseille
4. CTI NPNP (Nord - Pas-de-Calais-Normandie-Picardie) dont CEIR Caen
5. CTI Rhône-Alpes-Auvergne
6. CTI Grand-Est
7. CTI SUD
8. CICOA dont CEIR Limoges

1 CTI service de la CPAM de Versailles : le CRIP (centre regroupé d'informatique de production)

1 CEIR de la CPAM de Roubaix : le CEIR de Toufflers.

Brochure n° 3306

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2230. – ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE  
DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

---

**ACCORD DU 22 MARS 2012  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251041M  
IDCC : 2230

Entre :  
L'ATMO,

D'une part, et  
La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 22 mars 2012, lors de la réunion de la commission paritaire qui s'est tenue à Paris, les membres des collèges employeurs et salariés de cette commission s'accordent à fixer la valeur du point à 4,92 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique selon la grille de classification de l'article 10 de l'annexe I « Classification et salaires » du texte de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Le présent accord sera transmis pour extension, après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à Paris, le 22 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

ACCORD DU 14 JUIN 2012  
MODIFIANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1251046M  
IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Durée de formation et financement des contrats de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent de modifier les paragraphes 5, 6 et 7 de l'article 5 de l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications et de les remplacer par les dispositions suivantes :

« Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 13 mois. La fin d'un contrat de professionnalisation en CDD ne préjuge pas de la poursuite d'une relation contractuelle.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 % et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent que la part de financement du contrat de professionnalisation sur les fonds de la professionnalisation ne peut excéder 25 % de la durée du contrat, le solde étant financé par l'entreprise sur son plan de formation.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche,

conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de formation peut être portée à 50 % pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique ;
- les salariés handicapés.

La part de financement des contrats de professionnalisation à destination des publics prioritaires ci-dessus définis est également portée à 24 mois et/ou 50 % de la durée du contrat. »

Ils conviennent de modifier en conséquence l'article 3 de l'annexe à l'avenant du 7 octobre 2010 relatif au contrat de professionnalisation.

## **Article 2**

*Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 3**

*Dénonciation. – Révision*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 14 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120310-000812

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---