

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/49 DU 29 DÉCEMBRE 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° 49.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif à la prévoyance	4
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme.....	6
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 15 du 28 septembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	10
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 15 <i>bis</i> du 28 septembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	12
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 26 du 28 septembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 ...	14
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 26 <i>bis</i> du 28 septembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'an- née 2012	16
Bâtiment (Bourgogne [ETAM]) : avenant « Salaires » n° 5 du 28 septembre 2012.....	18
Caisse d'épargne : accord du 30 octobre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail	20
Caisse d'épargne : avenant n° 1 du 30 octobre 2012 à l'accord du 16 septembre 2010 relatif à la contribution due au titre du DIF et du FPSPP.....	44
Electricités et gazières (industries) : accord du 15 novembre 2012 relatif aux élections pro- fessionnelles.....	46
Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 15 octobre 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2012.....	48
Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 30 octobre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2012	51
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 23 octobre 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2012	54
Métallurgie (Sarthe) : adhésion par lettre du 4 décembre 2012 de la CFDT à la conven- tion	58
Métallurgie (Vosges) : accord du 26 octobre 2012 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance	59

Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 46 du 24 octobre 2012 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	62
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013	64
Optique-lunetterie de détail : avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention	70
Papiers-cartons : accord du 1^{er} juin 2012 relatif à l'indemnisation du chômage partiel	73
Plan d'épargne salariale (interentreprises [Hauts-de-Seine]) : accord du 14 septembre 2012 relatif au PEI-PERCOI	78
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant n° 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire	95
Professions libérales : accord du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme	97
Sports (équipements, loisirs, commerce [cadres]) : avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989	111
Sports (équipements, loisirs, commerce) : avenant du 20 septembre 2012 relatif à la mise à jour des articles du code du travail	113

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

AVENANT N° 2 DU 4 OCTOBRE 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251415M
IDCC : 2706

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations suite à la réforme des retraites et son impact sur le régime de prévoyance prévus à l'article 2 de l'annexe « Cotisations ».

Article 1^{er}

L'article 2 « Taux des cotisations applicables » est modifié comme suit :

- part employeur : 60 % ;
- part salarié : 40 %.

Non-cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION globale		COTISATION employeur		COTISATION salarié	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	0,78	0,78	0,47	0,47	0,31	0,31
Incapacité	0,29	0,29	0,174	0,174	0,116	0,116
Invalidité	0,45	0,45	0,27	0,27	0,18	0,18
Total	1,52	1,52	0,914	0,914	0,606	0,606

Cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION globale		COTISATION employeur		COTISATION salarié	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	1,10	0,42	1,10	0,25	0	0,17

GARANTIE	COTISATION globale		COTISATION employeur		COTISATION salarié	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Incapacité	0,1625	0,5125	0,1625	0,3075	0	0,205
Invalidité	0,3375	0,9875	0,3375	0,5925	0	0,395
Total	1,60	1,92	1,60	1,15	0	0,77

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt. – Entrée en vigueur

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Le présent avenant est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Sans préjudice des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relatives à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 4

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFPPC ;
ASPAJ ;
AMJ.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 8 DU 4 OCTOBRE 2012
RELATIF AU FONDS D'AIDE AU PARITARISME

NOR : ASET1251417M
IDCC : 2706

PRÉAMBULE

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des initiatives prônant l'information relatives à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

A cette fin, le présent accord a vocation à fixer les règles régissant les modalités d'utilisation de ce fonds au bénéfice de toutes les instances de la branche.

Article 1^{er}

Source de financement du paritarisme

Toutes les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, quel que soit leur effectif, visées par le champ d'application de la convention collective nationale du 20 décembre 2007, contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie par les dispositions du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires mandatent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, adresse : 52-56, rue Kleber, 92309 Levallois-Perret Cedex) pour recouvrer en son nom et pour son compte auprès des études AJ MJ la cotisation prévue à l'article 3 ci-dessus.

Cette cotisation est appelée annuellement, en même temps mais distinctement des cotisations de financement des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

Article 2

Objet de l'accord

Les organisations signataires du présent accord constatent que la négociation permanente de la convention collective nationale des administrateurs et mandataires judiciaires exige des réunions régulières, requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à créer, à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Par ailleurs, être acteurs de cette négociation entraîne pour les signataires la mise en place d'un secrétariat permanent chargé d'assurer les travaux administratifs, l'information et les renseignements à l'attention des employeurs et des salariés de la branche.

Article 3

Utilisation du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

a) Remboursements des frais des négociateurs :

- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des études concernées appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- reversement aux employeurs de la branche de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des instances professionnelles de la branche au niveau national ou régional.

b) Financement des frais de fonctionnement :

- frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;
- frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
- frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

c) Financement des actions paritaires :

- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.

La commission paritaire de la convention collective portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin :

- de voter un budget prévisionnel en début d'année ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liés à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

Article 4

Création d'une association de gestion

Pour permettre une gestion financière et administrative autonome, une association sera créée.

L'association sera chargée de proposer :

- des règles de financement des activités ;
- un budget prévisionnel ;
- l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener les actions définies paritaire-ment.

Elle est chargée annuellement de :

- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- proposer des schémas de répartition des fonds.

Les membres de l'association établiront les statuts et, si besoin, un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Article 5

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code de travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Chaque syndicat signataire de l'accord ou y ayant adhéré en totalité peut donc demander sa révision en tout ou partie. Il adresse sa demande à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par lettre recommandée avec avis de réception en y exposant les évolutions proposées. Les autres signataires ou adhérents sont alors tenus d'examiner cette proposition et d'y répondre dans un délai maximum de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et L. 2261-10 du code de travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

En cas de dénonciation de l'accord instituant le fonds d'aide au paritarisme, l'association pourra continuer à gérer les budgets engagés selon les orientations arrêtées avant la dénonciation et/ou terme de l'accord, dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord.

Bien sûr et dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, l'association pourra continuer à gérer les frais liés au fonctionnement des autres instances paritaires de la branche.

Dans le cas où l'association devrait être dissoute, l'actif sera dévolu, conformément aux dispositions légales, à une autre association.

Article 6

Extension du présent accord. – Publicité

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code de travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-10 du code de travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 4 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFPPC ;

ASPAJ ;

AMJ.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FSE CGT.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

AVENANT N° 15 DU 28 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1251410M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– partie fixe (PF) : 594,602 € ;

– partie variable (VP) : 5,060 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– partie fixe (PF) : 597,503 € ;

– partie variable (VP) : 5,084 €.

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 428,73 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi du coefficient 150 au coefficient 270 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE			SALAIRE MINIMUM	
Niveau	Position	Coefficient	Horaire	Mensuel
I	1	150	9,42	1 428,73
	2	170	9,59	1 454,52
II		185	10,09	1 530,35
III	1	210	10,98	1 665,34
	2	230	11,65	1 766,96
IV	1	250	12,32	1 868,57
	2	270	12,99	1 970,19

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt.

Fait à Dijon, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 15 *BIS* DU 28 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1251413M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– partie fixe (PF) : 594,602 € ;

– partie variable (VP) : 5,060 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– partie fixe (PF) : 597,503 € ;

– partie variable (VP) : 5,084 €.

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement, le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 428,73 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi du coefficient 150 au coefficient 270 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE			SALAIRE MINIMUM	
Niveau	Position	Coefficient	Horaire	Mensuel
I	1	150	9,42	1 428,73
	2	170	9,59	1 454,52
II		185	10,09	1 530,35
III	1	210	10,98	1 665,34
	2	230	11,65	1 766,96
IV	1	250	12,32	1 868,57
	2	270	12,99	1 970,19

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt.

Fait à Dijon, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

AVENANT N° 26 DU 28 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1251411M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,58	0,55
1B (5 à 10 km)	1,62	1,53

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
2 (10 à 20 km)	2,42	2,71
3 (20 à 30 km)	3,99	4,08
4 (30 à 40 km)	5,61	5,72
5 (40 à 50 km)	7,24	6,75

L'indemnité de repas est fixée à 8,70 €, applicable conformément aux modalités prévues à l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de moins de 10 salariés.

Conformément à l'article 8.13 de la convention collective, à chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt.

Fait à Dijon, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 26 *BIS* DU 28 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1251414M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,58	0,55
1B (5 à 10 km)	1,62	1,53
2 (10 à 20 km)	2,42	2,71
3 (20 à 30 km)	3,99	4,08
4 (30 à 40 km)	5,61	5,72
5 (40 à 50 km)	7,24	6,75

L'indemnité de repas est fixée à 8,70 €, applicable conformément aux modalités prévues à l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de plus de 10 salariés.

Conformément à l'article 8.13 de la convention collective, à chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dijon, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

AVENANT « SALAIRES » N° 5 DU 28 SEPTEMBRE 2012

(BOURGOGNE)

NOR : ASET1251409M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 476
B	1 566
C	1 660
D	1 814

NIVEAU	SALAIRE
E	1 955
F	2 261
G	2 549
H	2 703

Article 2

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dijon, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1251412M

PRÉAMBULE

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

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

Elles ont décidé d'ouvrir des négociations sur l'amélioration des conditions de travail, en abordant successivement les thématiques suivantes :

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

Ces thématiques peuvent être en interdépendance, ce qui peut induire qu'elles soient traitées, sous différents aspects, dans plusieurs accords.

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

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

Le présent accord s'inscrit dans la démarche globale des négociations sur les conditions de travail au sein de la branche Caisse d'épargne. Il porte sur les sujets suivants :

- évaluation et régulation de la charge de travail ;
- mesure et maîtrise du temps de travail ;
- espaces d'autonomie ;
- environnement de travail.

Cet accord ne modifie pas les prérogatives légales et conventionnelles des instances représentatives du personnel et notamment du CHSCT dont les parties signataires rappellent le rôle essentiel dans le domaine visé par le présent accord.

1. Evaluation et régulation de la charge de travail

1.1. Comment évaluer la charge de travail ?

Dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui s'est réuni à cinq reprises entre janvier et mars 2012, une démarche d'évaluation de la charge de travail a été élaborée. Celle-ci est détaillée en annexe du présent accord, sous l'intitulé : « Document blanc "Comment évaluer la charge de travail dans la branche Caisse d'épargne ?" ».

Ce document blanc fait l'objet d'une présentation et d'un partage au sein des CHSCT et/ou des CE, permettant aux acteurs de s'approprier la démarche et d'envisager les contextes et les modalités de sa mise en œuvre. Cette présentation se déroule lors d'une réunion de ces instances dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord.

1.2. Quand déclencher une évaluation de la charge de travail ?

Les entreprises déclenchent une évaluation de la charge de travail, notamment, dans les types de contexte suivants :

- un projet ou des changements à venir : un domaine d'activité impacté par une transformation, un métier pour lequel des changements structurants sont prévus ;
- l'identification de difficultés ou de dysfonctionnements récurrents dans une activité ou un processus. Rentrent dans ce cadre les dépassements de temps de travail tels qu'identifiés au paragraphe 2, la dégradation d'indicateurs RH, tels que l'absentéisme, le turn-over...

Les instances représentatives du personnel, dans le cadre de leurs prérogatives, peuvent proposer aux entreprises, d'engager une démarche d'évaluation de la charge de travail pour les situations de travail qu'elles estiment relever des contextes ci-dessus. Dans ce cas, l'entreprise prend en compte la demande, l'analyse et informe les instances représentatives du personnel des suites données.

1.3. Quelle démarche d'évaluation de la charge ?

1.3.1. Principales phases

Pour mener une évaluation de la charge de travail, les entreprises s'appuient tout ou partie sur les éléments proposés dans le document blanc.

Cette démarche est articulée autour de cinq grandes phases clefs (voir document blanc en annexe I, paragraphe 2.2) :

1. Définir les enjeux, les objectifs et le périmètre de l'évaluation ;
2. Diagnostiquer les facteurs de charge et de régulation présents dans les situations évaluées ;
3. Identifier les facteurs de régulation favorable à une amélioration de l'équilibre de charge de travail et construire un plan d'actions de renforcement et/ou de développement de ces facteurs de régulation ;
4. Déployer et évaluer le plan d'action ;
5. Formaliser le retour d'expérience de la démarche d'évaluation menée.

Dans le cas d'évolutions rapprochées concernant les mêmes activités, métiers,... l'analyse de la charge de travail s'appuie sur les travaux d'évaluation menés précédemment, enrichis, si nécessaire, d'évaluations complémentaires sur les aspects fondamentalement nouveaux.

Les instances représentatives du personnel et plus spécifiquement le CHSCT sont associées tout au long de ces principales phases.

1.3.2. Démarche projet

Dans tous les cas, les évaluations de la charge de travail conduites s'inscrivent dans une démarche de projet qui s'appuie sur la mise en place tout au long du projet de structures de pilotage et/ou d'animation. Quel que soit le type d'organisation projet retenu, une approche pluridisciplinaire est favorisée. Les parties signataires conviennent que des effets notables et durables sur la charge de travail nécessitent une implication transversale et coordonnée des métiers dont les décisions impactent l'activité et les situations de travail évaluées.

Quelles que soient les méthodologies mises en œuvre pour recueillir les données de charge et les analyser (le document blanc donne le cadre et fait référence aux méthodes disponibles), une phase d'appropriation de la démarche et des méthodologies est à prévoir dès le démarrage du projet et ceci pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la ou les structures projets.

Les salariés sollicités dans le cadre de l'analyse de leur activité ou de leur métier, que ce soit sous forme d'interviews, de questionnaires, d'observation du travail *in situ*..., le sont sur la base du volontariat et la confidentialité leur est garantie.

1.3.3. Plans d'action et suivi

Les plans d'action issus des évaluations de la charge de travail font l'objet d'un suivi pour s'assurer de l'effet des actions sur les déséquilibres identifiés. Plus globalement, en concertation avec les instances représentatives du personnel, les entreprises s'assurent que les régulations mises en place ont un impact effectif sur l'organisation du travail.

2. Mesure et maîtrise du temps de travail et modalités d'horaire

2.1. Adéquation entre la charge de travail et le temps imparti

Les entreprises s'assurent que la charge de travail reste en adéquation avec le temps de travail des salariés, la prise régulière des congés, le départ en formation. Elles sont particulièrement attentives à la variation de la charge de travail pouvant être induite par l'introduction d'activités nouvelles.

2.1.1. Mesure du temps de travail, identification des dépassements d'horaire et analyse

Pour s'assurer de cette adéquation, les entreprises mettent en œuvre les moyens nécessaires pour identifier et analyser les dépassements d'horaires significatifs et récurrents.

L'identification des éventuels dépassements d'horaire s'effectue soit par mesure permanente, soit par évaluation ponctuelle, renouvelée à intervalle régulier.

La méthode retenue doit permettre :

- un repérage fiable et infalsifiable des dépassements ;
- une analyse périodique des résultats dans le cas d'une mesure permanente ;
- une analyse à l'issue de chaque évaluation ponctuelle.

Ce dispositif de mesure et maîtrise du temps de travail fait l'objet d'une présentation détaillée aux instances représentatives du personnel de l'entreprise lors de sa mise en place et de ses évolutions. Il en va de même pour les conclusions des analyses qui auront été conduites.

Les entreprises informent, dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord, les salariés et les managers des modalités existantes ou nouvellement mises en place d'identification des dépassements d'horaire.

2.1.2. Constat et suites données

Le constat de dépassement individuel et/ou collectif, fréquent et significatif débouche sur une évaluation de la charge de travail et la mise en place d'actions qui visent à l'adéquation entre temps de travail et charge.

2.2. Mesure du temps de travail et modalités d'horaire

2.2.1. Salariés en horaires individualisés

Pour les salariés soumis à des horaires individualisés, les entreprises de la branche Caisse d'épargne déploient des dispositifs de décompte quotidien et hebdomadaire du temps de travail.

Celui-ci s'effectue par système d'enregistrement automatique ou par système autodéclaratif ou selon toute autre méthode retenue par l'entreprise. Dans tous les cas de figure, le système retenu est paramétré en conformité avec les modalités de décompte du temps de travail et avec la définition des plages fixes et variables en vigueur dans l'entreprise. Celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Le CHSCT et le CE sont informés et consultés lors de la mise en place ou la modification des dispositifs de décompte du temps de travail, notamment sur les modalités de conservation des données, les droits d'accès et de rectification de la DRH, les modalités de rectification et de contrôle.

2.2.2. Salariés en horaire collectif

L'horaire collectif est établi et affiché par l'employeur dans chaque lieu de travail. Il indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Le manager prend toutes les dispositions nécessaires pour que les salariés sous sa responsabilité ne dépassent pas les plages de travail qui s'appliquent à eux. Le manager prend les dispositions pour que l'activité demandée soit compatible avec les durées légales et conventionnelles de travail.

Les dépassements d'horaire traduisent une situation exceptionnelle et sont en tout état de cause, limités dans le temps.

2.2.3. Salariés au forfait jour

Les catégories de salariés susceptibles d'être soumis au forfait jour ainsi que le nombre de jours travaillés sont fixés par accord d'entreprise.

Il est de la responsabilité du manager de veiller à ce que la définition des objectifs et des moyens associés à la mission soient compatibles avec des conditions de travail de qualité. Lors de l'entretien annuel individuel sont évoqués l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail.

En complément de l'entretien annuel individuel, des entretiens peuvent être organisés à la demande des salariés concernés pour faire le point sur leur charge de travail.

3. Espaces d'autonomie

Les entreprises recherchent des modes d'organisation qui donnent aux salariés, à tous les niveaux hiérarchiques, des conditions d'autonomie qui leur permettent une meilleure maîtrise de leur travail et qui favorisent cohésion et complémentarité au sein des équipes.

Dans ce cadre, des espaces d'autonomie sont mis en place dans chaque entreprise. Ils permettent à chaque salarié de prendre le temps suffisant pour s'exprimer sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression peut concerner :

- les caractéristiques du poste ;
- les méthodes d'organisation du travail ;
- les actions d'amélioration des conditions de travail ;

- l'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de son métier ;
- l'échange au sein des équipes sur les difficultés rencontrées dans le cadre des activités et partager les connaissances, les « bonnes pratiques ».

Un cadre spécifique sera prévu pour que les managers partagent leurs propres problématiques, construisent et proposent à la hiérarchie, en réponse aux difficultés rencontrées par lui-même et/ou les équipes, des solutions contributives à l'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement, à la régulation de la charge de travail.

L'organisation de ces espaces d'autonomie fera l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel.

4. Environnement de travail

4.1. Faciliter l'exercice des métiers en développant et en améliorant l'ergonomie des applicatifs métiers

Les entreprises s'attachent à concilier les objectifs des applicatifs métiers avec la recherche d'une facilitation de la relation client. La facilité d'apprentissage, la facilité d'appropriation et la fiabilité sont à prendre en considération comme composantes de l'efficacité de l'outil de travail.

Lors de l'élaboration des applicatifs métiers et de leur mise à jour, des approches ergonomiques sont intégrées aux approches fonctionnelles et techniques et pour cela, autant que faire se peut :

- les interfaces sont adaptées aux usages et aux métiers des utilisateurs finaux ;
- des utilisateurs finaux sont associés dès l'amont et tout au long des projets applicatifs métiers ;
- une harmonisation des différents outils est recherchée ;
- les règles d'accessibilité relatives aux déficiences visuelles ou auditives sont intégrées.

4.2. Faciliter l'exercice des métiers en développant et en améliorant l'ergonomie des espaces de travail et des équipements

L'aménagement physique de l'environnement de travail est un facteur important dans la qualité de l'exercice des activités. Il a une incidence sur le bien-être physique et mental, ainsi que sur les relations de travail (entre salariés, entre salariés et tiers).

Les entreprises, en associant les instances représentatives du personnel, mettent en place une démarche prenant en compte l'ergonomie des espaces de travail dès la phase de conception des espaces de travail, que ce soit dans le cadre de nouveaux espaces ou de réaménagement et rénovation. Elles sont tout particulièrement attentives aux espaces ouverts à la clientèle ainsi qu'aux open spaces.

Les entreprises associent à la démarche des salariés auxquels sont dédiés les espaces de travail. Elles ont une approche pluridisciplinaire pour prendre en compte l'ensemble des dimensions :

- circulation dans les espaces ;
- accessibilité ;
- conditions de bruit, chaleur, luminosité... ;
- mobiliers adaptés aux conditions d'exercices des différents métiers ;
- zones différenciées et dédiées selon l'activité (espace d'accueil clients ou visiteurs, espace d'intimité, espace de travail collectif...).

5. Suivi des effets des accords portant sur l'amélioration des conditions de travail

Les thématiques relatives à l'amélioration des conditions de travail sont interdépendantes. Les signataires s'accordent sur l'intérêt d'une observation des effets produits par les accords d'amélioration des conditions de travail.

A cet effet, la mise en place d'une instance, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord collectif national de la branche Caisse d'épargne sur la constitution d'un atelier, signé le 5 juin 12 ou d'un des accords portant sur les thématiques listées au préambule du présent accord, sera négociée à la fin du processus complet de négociation.

Dans l'attente de cette mise en place, les parties au présent accord décident de se réunir, pour faire le suivi du présent accord, 18 mois après sa signature et à son échéance.

6. Dispositions finales

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de sa signature. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

6.2. Révision

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

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

6.3. Dépôt

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

Fait à Paris, le 30 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

SNP FO ;

UNSA unifié ;

SNE CFE-CGC.

ANNEXE

DOCUMENT BLANC : COMMENT ÉVALUER LA CHARGE DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE ?

Le présent document synthétise les travaux relatifs à l'évaluation de la charge de travail menés par le groupe de travail paritaire issu de la CPN de la branche Caisse d'épargne. Le groupe de travail s'est réuni à cinq reprises les 19 janvier, 3 février, 17 février, 1^{er} mars et 20 mars.

Enjeux de la thématique charge de travail

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont connu de nombreuses évolutions liées à l'extension progressive de leurs activités et à leur développement commercial qui se sont inscrits dans un contexte bancaire marqué par l'augmentation des exigences réglementaires et le renforcement de la maîtrise des risques. Ces phénomènes ont entraîné une homogénéisation des processus, la prégnance des technologies de l'information. Les changements ont également concerné les systèmes de management des entreprises au travers de la mise en place de nouveaux dispositifs de pilotage de l'activité.

L'ensemble de ces transformations n'a pas été sans effets sur les conditions de travail, notamment, sur la charge de travail. Celle-ci porte des enjeux majeurs de santé au travail des salariés et de performance durable des organisations qui ont amené les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne à développer les principes d'une démarche d'évaluation de la charge de travail.

Structure du document

Le document est structuré en deux parties. La première fournit les notions relatives à la charge de travail et à son évaluation. La seconde présente la démarche à mettre en œuvre pour réaliser une évaluation de la charge de travail dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

La première partie répond, en s'appuyant sur le modèle ergonomique, à la question : « Qu'est-ce que la charge de travail ? ». Une fois posé ce cadre de référence, il s'est agi de s'interroger sur : « Que signifie évaluer la charge de travail ? ».

L'objectif d'une évaluation de la charge de travail se décline en deux volets :

- identifier les éléments qui concourent à la charge, qu'ils y contribuent en l'accroissant ou en la réduisant ;
- dégager, à partir de ces éléments, des pistes d'actions contribuant à une meilleure maîtrise de la charge.

Le groupe de travail s'est alors attaché à identifier ces éléments qualifiés de facteurs influençant la charge de travail.

Vient ensuite la question du « Comment recueillir les données nécessaires pour évaluer la charge de travail ? ».

Les données recueillies et croisées constituent un diagnostic, l'étape préalable à l'identification de pistes d'action pour une plus grande régulation de la charge de travail.

Une évaluation de la charge ne peut se faire sans la mise en place d'une démarche de type projet qui sera le propos de la seconde partie de ce document.

1. Notions relatives à la charge de travail et à son évaluation

1.1. Qu'est-ce que la charge de travail ?

Evaluer suppose, quel que soit l'objet de l'évaluation, que l'on ait en tout premier lieu précisé celui-ci, en l'occurrence, ici, la charge de travail.

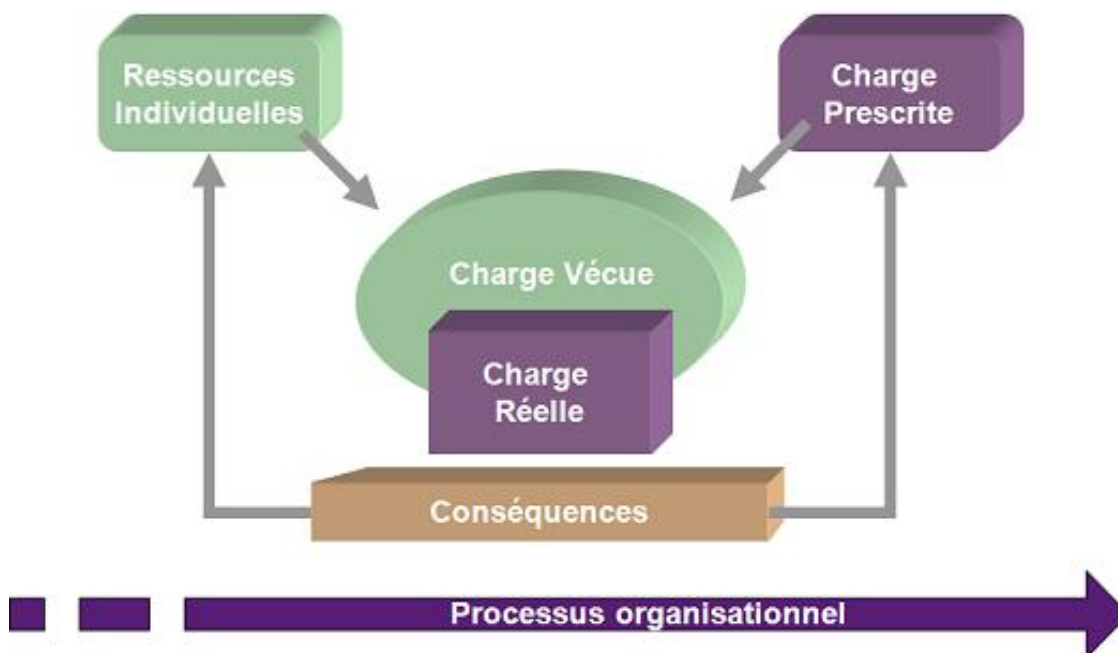
La charge de travail est un phénomène complexe pour lequel chacun des acteurs de l'entreprise dispose de sa propre compréhension. Parmi les cadres de référence possibles l'approche ergonomique a plus particulièrement retenu l'attention du groupe de travail en raison de sa plus forte opérationnalité.

Celle-ci, par l'intégration de plusieurs dimensions de la charge, permet d'articuler de visions différentes selon que l'on se place du point de vue de l'organisation, du management ou des salariés. Elle n'exclut pas de s'appuyer sur d'autres modèles pour l'enrichir.

Nous citerons, pour mémoire : la psychodynamique du travail, la théorie de l'activité, la clinique de l'activité, les modèles de Karasek et Siegrist. En annexe I, sont fournis les principaux apports de ceux-ci.

Le modèle ergonomique qualifie la charge de travail au travers de trois dimensions (voir schéma ci-dessous) que sont :

- la charge prescrite ;
- la charge réelle ;
- la charge vécue.



(Issus des travaux de P. Falzon ⁽¹⁾ et C. Sauvagnac ⁽²⁾)

(1) M. ..., professeur au CNAM, titulaire de la chaire d'ergonomie et neurosciences du travail.

(2) Mme ..., ergonome.

La charge prescrite recouvre à la fois ce qui est attendu par les organisations et les ressources que celle-ci fournit aux salariés (ressources organisationnelles). Les attendus se réfèrent à la performance qualitative (qualité, délai, satisfaction...) et quantitative (quantité, durée, ampleur...).

Les ressources individuelles intègrent les modes de fonctionnement (cognitif, social, physiologique...), les acquis (formation, expérience...) et l'état de santé tant mental que physique du salarié.

La charge réelle inclut tout ce que les individus et les collectifs de travail mettent en œuvre pour atteindre les objectifs attendus. Dans ce volet, se retrouvent les actions réalisées, les événements variables affectant l'activité et les stratégies d'ajustement aux contraintes du travail (les compromis, les arbitrages, le développement de modes opératoires...).

La charge vécue se réfère à tout ce qui est ressenti positivement ou négativement par l'individu pour faire face à sa charge de travail (sentiment de débordement, de sous-activité, satisfaction professionnelle...).

La charge de travail est un processus dynamique. Cette dynamique est présente à la fois au niveau micro dans le quotidien du salarié avec une actualisation permanente des contraintes et des ressources et au niveau macro via les processus organisationnels.

Les processus organisationnels intègrent les transformations qui modifient profondément la nature et l'activité du travail (réglementaire, technologique, organisationnelle...).

L'écart entre charges prescrite, réelle et vécue est intrinsèque et nécessaire. Il est le lieu de l'expression de l'intelligence collective et individuelle. La problématique ne se situe pas dans l'écart mais dans la limitation de celui-ci et dans l'existence de processus de régulation. Ces processus doivent être suffisants pour permettre le développement de conditions de réalisation du travail, sources de performance et de qualité de vie au travail. Les conséquences se situent donc à deux niveaux. Elles ont un impact positif ou négatif sur l'individu en termes de santé, d'implication et sur l'organisation en termes de performances économique, sociale et de capacité à se transformer.

Ce modèle constitue le socle de la méthodologie d'évaluation proposée. Une analyse complète de la charge de travail passe par l'analyse de chacune de ses trois dimensions.

1.2. Quels facteurs influencent la charge de travail ?

Le modèle de la charge de travail explicité au paragraphe précédent ne dit rien de ce qui « fait charge » ou en d'autres termes de ce qui va influencer directement ou indirectement sur la charge. La charge de travail est le résultat de combinaisons dynamiques en situation de travail de facteurs dont l'identification constitue la première étape de l'évaluation de la charge de travail.

Le groupe de travail a recensé un certain nombre de facteurs influant sur la charge qu'il a regroupé selon les neuf axes ci-dessous.

En annexe II est fourni un schéma complémentaire qui détaille chacun des axes.

A titre d'exemple, pour l'axe organisation du travail, les facteurs suivants ont été identifiés :

- outils de gestion (normes, directives, procédures...) ;
- ressources matérielles disponibles (systèmes d'information, équipements, environnement physique de travail) ;
- écart entre les activités réelles et les procédures prescrites ;

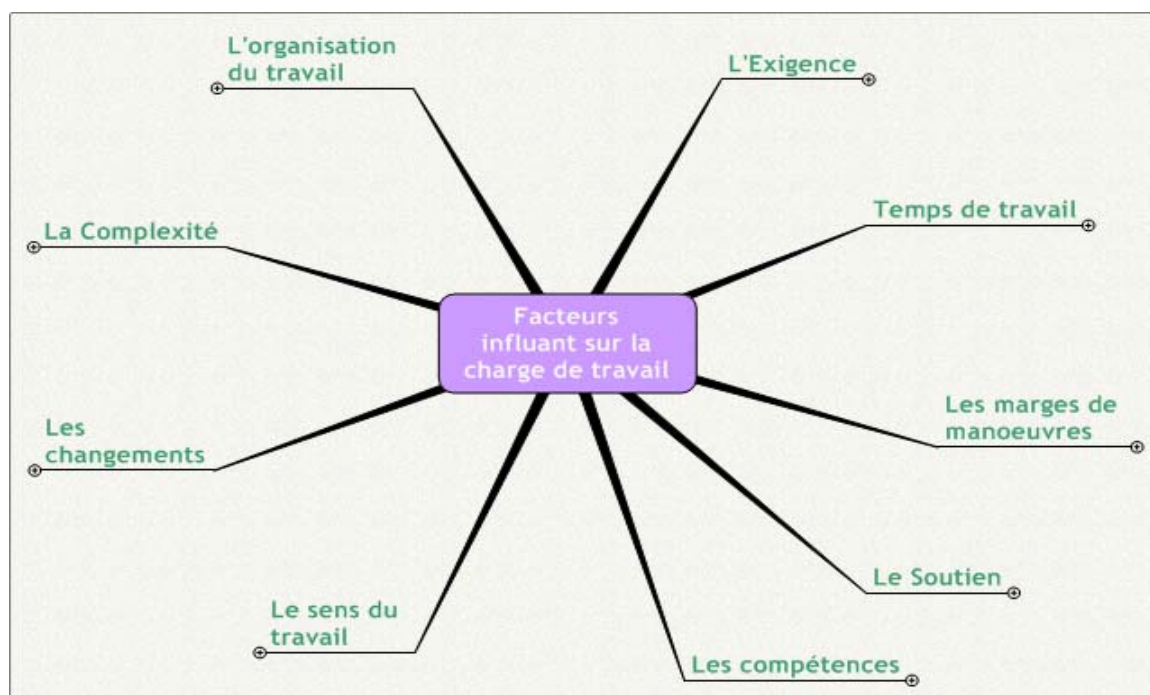
- gestion des aléas ;
- rapport effectifs théoriques/effectifs réels.

Ces facteurs, selon les situations, peuvent à la fois être source de renforcement de la charge (appelés, alors facteurs de charge) ou source de régulation de la charge (appelés, alors facteurs de régulation). En effet, si on se réfère, par exemple, aux outils de gestion : des procédures d'exécution nombreuses et très formalisées peuvent générer de la charge réelle et/ou vécue par la complexité qu'elles génèrent pour les appliquer et par les marges de manœuvre qu'elles annulent. *A contrario*, une prescription insuffisante peut produire de la charge par la nécessité imposée à chaque salarié à construire son propre mode opératoire et à évoluer dans un environnement fournissant trop peu de repères.

Les facteurs recensés sont génériques, puisque identifiés hors de tout contexte de travail, leur liste n'est pas exhaustive. Cette cartographie constitue un repère des facteurs qui peuvent être rencontrés lors de l'évaluation de situations de travail et que les démarches d'évaluation mise en œuvre devront être en capacité d'identifier.

1.3. Comment recueillir les données nécessaires pour évaluer la charge de travail ?

Identifier les facteurs influençant la charge de travail suppose de faire un certain nombre de constats. Ces constats sont à établir par le biais de méthodes d'analyse de l'activité sur chacune des trois dimensions de la charge : prescrite, réelle, vécue.



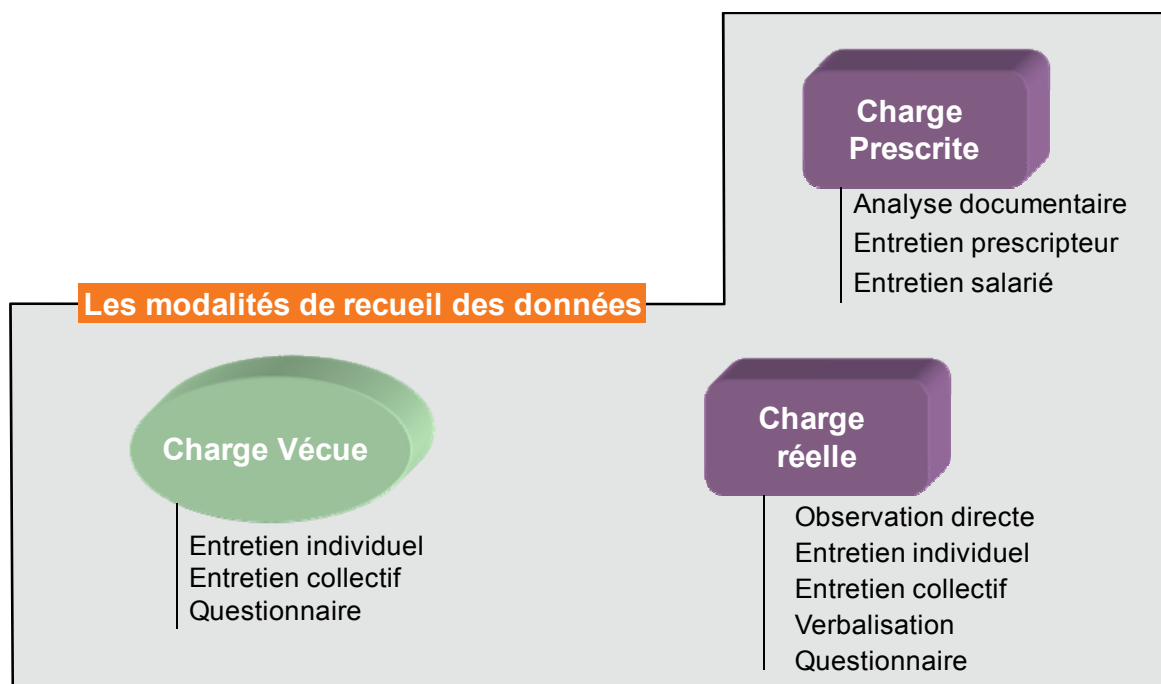
Des choix autour :

- des modalités de recueil des données ;
- des points d'entrée d'analyse,

sont à arbitrer en fonction des objectifs assignés à l'évaluation de la charge.

Les lignes qui suivent donnent des éclairages méthodologiques qui en aucun cas ne se veulent exhaustifs ou n'ont de valeur de préconisation. Ils illustrent les dimensions à appréhender dans le cadre d'analyse d'activité et d'évaluation de la charge de travail.

Le schéma ci-dessous énumère selon leur adéquation avec la nature de la charge à évaluer, des exemples de méthode de recueil des informations.



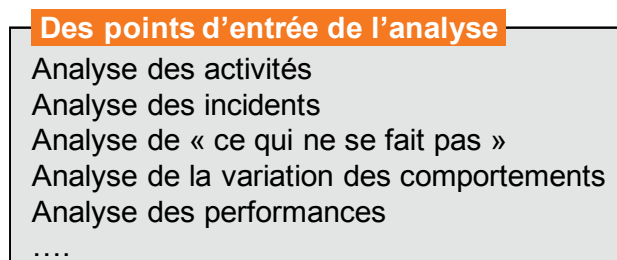
Certaines méthodes sont quasi spécifiques à évaluation d'un type de charge : par exemple, l'analyse documentaire est tout particulièrement adaptée et incontournable à l'évaluation de la charge prescrite.

D'autres, comme les méthodes d'entretien, généralement semi-directifs, sont des outils qui peuvent être utilisés pour l'évaluation des trois dimensions de charge.

Selon le type de charge que l'on cherche à approcher, ce sont les finalités de chacun des entretiens (définies en amont et structurées par un guide d'entretien) qui feront l'efficacité de l'entretien au regard des objectifs poursuivis. Néanmoins, les trois dimensions de la charge de travail n'étant pas aussi dissociées que le modèle le laisse entendre, différentes méthodes peuvent permettre d'évaluer en simultané plusieurs dimensions.

Quelles que soient la ou les méthodologies d'analyse de l'activité retenues, il est nécessaire de croiser les différentes données obtenues pour en réaliser une lecture transversale et permettre de dégager des constats signifiants.

Ce premier inventaire de modalités de recueil des données relatives à l'activité laisse entrevoir l'importance du « point de vue adopté » pour initier l'analyse du travail.



En effet, en raison de la complexité du sujet étudié, de la multitude de dimensions qui le compose, choisir « un fil conducteur » d'analyse permet de structurer celle-ci.

A titre d'illustration, des exemples sont donnés :

- analyse des activités. Il s'agit de décrire les activités telles qu'elles sont réalisées en situation de travail, de les mesurer en nombre, en durée, en fréquence... ;

- analyse des incidents. Les activités vont être analysées au travers des incidents, des aléas... qui se produisent dans l'activité, en d'autres termes l'ensemble de ce qui n'est pas prévu, défini par le travail prescrit ;
- analyse de « ce qui ne se fait pas ». Par ce point d'entrée, l'analyse sera conduite au travers de ce qui n'est pas réalisé, quel qu'en soit la cause : ce que l'on n'a pas le temps de faire, ce que l'on n'a pas su faire, ce que l'on ne fait plus, ce que l'on aurait voulu faire, ce que l'on ne fait pas... notamment par rapport aux valeurs individuelles, collectives, ou du métier ;
- analyse de la variation des comportements. Il s'agit de repérer, plus particulièrement, tout ce qui est mis en œuvre pour réguler la charge de travail : stratégie de contournement, gestion des priorités, développement de modes opératoires alternatifs... ;
- analyse des performances. Le point d'entrée de l'analyse est orienté sur le facteur qualifié d'« exigence ». La charge de travail est interrogée par le biais des écarts entre les performances attendues par l'organisation (tant quantitatives, que qualitatives) et les performances réelles ;
- d'autres approches sont possibles.

Le « point d'entrée » de l'analyse choisi, sans être neutre dans les résultats obtenus, n'induit pas pour autant que les enseignements de celui-ci se limiteront uniquement aux facteurs de charge en lien direct avec le « point d'entrée » retenu.

1.4. Qu'est-ce que la régulation de la charge ?

La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail, mais aussi aux conditions dans lesquelles se réalise le travail. De ce fait, le diagnostic porte sur l'identification de facteurs de régulation, c'est-à-dire les facteurs qui vont agir sur le contexte de travail pour une plus grande efficacité pour l'organisation et de meilleures conditions d'exercice pour les salariés.

L'activité de travail ne peut être qu'une simple application de consigne de travail (travail prescrit). Il n'existe pas de situation de travail type, parfaitement définie et toujours prévisible. Donc, tout travail suppose des actions d'adaptation, d'ajustement local à la réalité constituée d'aléas, de contraintes multiples, parfois contradictoires. Ces « compromis », individuels et/ou collectifs, relèvent d'un processus de régulation souvent implicite.

Selon le modèle de la régulation de Reynaud (1988), il existe trois types de régulation :

- la régulation de contrôle ;
- la régulation autonome ;
- la régulation conjointe.

La régulation de contrôle incombe aux organisations et est relayée par le management. Elle est constituée par les moyens mis en place par l'organisation pour s'assurer de la réalisation de l'activité.

La régulation autonome est effectuée par le collectif de travail ou l'individu en tant que salarié ou manager, elle recouvre les notions de stratégies d'ajustement qui parfois échappent au management.

Ces deux régulations peuvent obéir à des logiques d'efficacité différentes et ne pas nécessairement se conjuguer, elles peuvent même être en « concurrence ».

En outre, au sein d'un même mode de régulation des oppositions peuvent se faire jour : par exemple face à des difficultés similaires, deux salariés peuvent adopter des stratégies de contournement divergentes qui peuvent impacter le collectif de travail.

La régulation conjointe relève simultanément des organisations, du management et des salariés au travers de l'articulation travail prescrit/travail réel. La régulation conjointe sous-tend que s'instaure au sein des organisations un dialogue autour de l'articulation entre travail prescrit et travail réel. Le développement de pratiques de régulation conjointe renvoie :

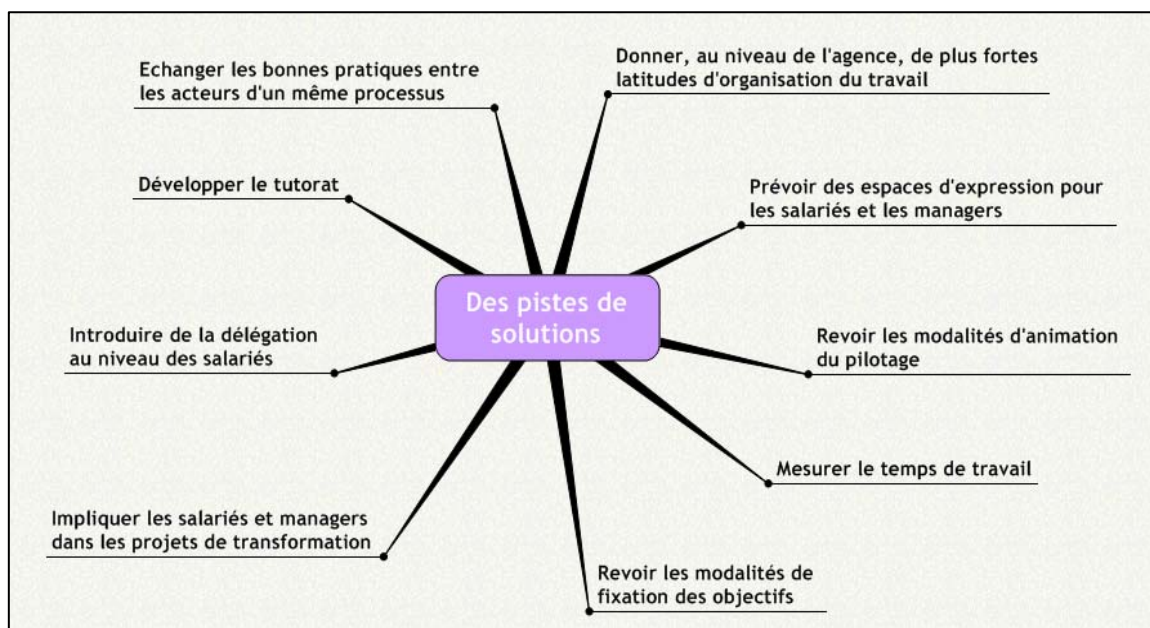
- à la reconnaissance du pouvoir d'agir des salariés ;
- aux modes d'organisation du travail ;

- au rôle « de traduction » (entre travail prescrit/réel) de l'encadrement de proximité ;
- à l'existence d'espaces de discussion et d'échanges.

Ces trois modes de régulation sont pertinents et ont leur place dans une démarche visant à un meilleur équilibre de la charge de travail.

Les démarches d'évaluation de la charge de travail prévoient de repérer à quels types de régulation chaque action se rattache afin de s'assurer que le plan d'actions élaboré active bien les différents leviers de régulation disponibles et notamment ceux de la régulation conjointe.

Des facteurs de régulation peuvent être identifiés lors de l'analyse du travail ou être déduits des facteurs de charge qui auront été repérés lors de cette même analyse. A titre d'illustration, le groupe de travail a recensé les actions suivantes.



2. Démarche pour mener une évaluation de la charge dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne

2.1. Descriptif de la démarche

Les enjeux du sujet, sa complexité, les acteurs à impliquer, les travaux à mener qui consistent à la fois à faire un diagnostic (identifier les facteurs qui font charge et ceux qui la régulent) et à construire un plan d'action pour favoriser la régulation de la charge, nécessitent de s'inscrire dans une logique de projet.

La toute première étape consiste à formaliser la problématique qui conduit à évaluer la charge de travail et à définir la finalité de l'évaluation. Ces deux éléments pilotent en grande partie les choix qui seront à faire lors du cadrage et pilotage des travaux.

L'évaluation de la charge de travail peut intervenir sur des périmètres d'ampleur variée, en résolution de problème ou en anticipation. Ces éléments sont fortement dimensionnant quant au management de projet en termes d'acteurs à mobiliser, d'expertises à associer, de pilotage, de planification, de communication...

Au regard du contexte de l'évaluation, la deuxième étape porte sur la constitution de structures opérationnelles d'animation de la démarche, structures de type groupe projet, commission spécifique, groupe de travail... en charge de mener les étapes suivantes :

- identifier les éventuelles expertises extérieures ;
- réfléchir aux aspects méthodologiques de la démarche (choix des périmètres, méthodes d'analyse, point d'entrée, acteurs à solliciter...) ;

- s’assurer en se référant au « panorama des facteurs influant la charge de travail » que les choix méthodologiques retenus permettront à minima de repérer les facteurs recensés par celui-ci ;
- élaborer un plan de communication pour les différents moments du projet ;
- valider, croiser les différentes données recueillies et constats ; les formaliser en facteurs de charge et de régulation ;
- proposer et/ou valider les facteurs de régulations à favoriser, notamment ceux de la régulation conjointe ;
- décliner le plan d’actions à mettre en œuvre ;
- selon les actions retenues, de les mettre en œuvre dans un mode pilote ;
- finaliser le plan d’actions ;
- assurer la mise en œuvre et le suivi du plan d’actions ;
- capitaliser l’expérience acquise sous un format « lisible » pour de futures évaluations de la charge.

La constitution des structures opérationnelles d’animation dépend de l’ampleur du projet et de la phase du projet, mais il importe qu’elles soient pluri disciplinaire, y seront associés :

- des représentants de la DRH et un représentant de la fonction prévention ;
- des managers, salariés, experts des métiers impactés ;
- des experts des métiers connexes aux métiers impactés (organisation, SI, qualité, conformité...) ;
- des représentants du personnel (CHSCT...) ;
- des représentants des services de santé au travail (médecin du travail, infirmière...) ;
- des experts externes ;
- ...

Une instance de pilotage stratégique impliquant les dirigeants des fonctions concernées sera mise en place pour donner les grandes orientations de la démarche et valider les étapes clefs du projet.

Une phase d’appropriation de la démarche et des méthodologies auxquelles elle fait appel est à prévoir dès le démarrage du projet et pour l’ensemble des acteurs membres des structures et instances mises en place.

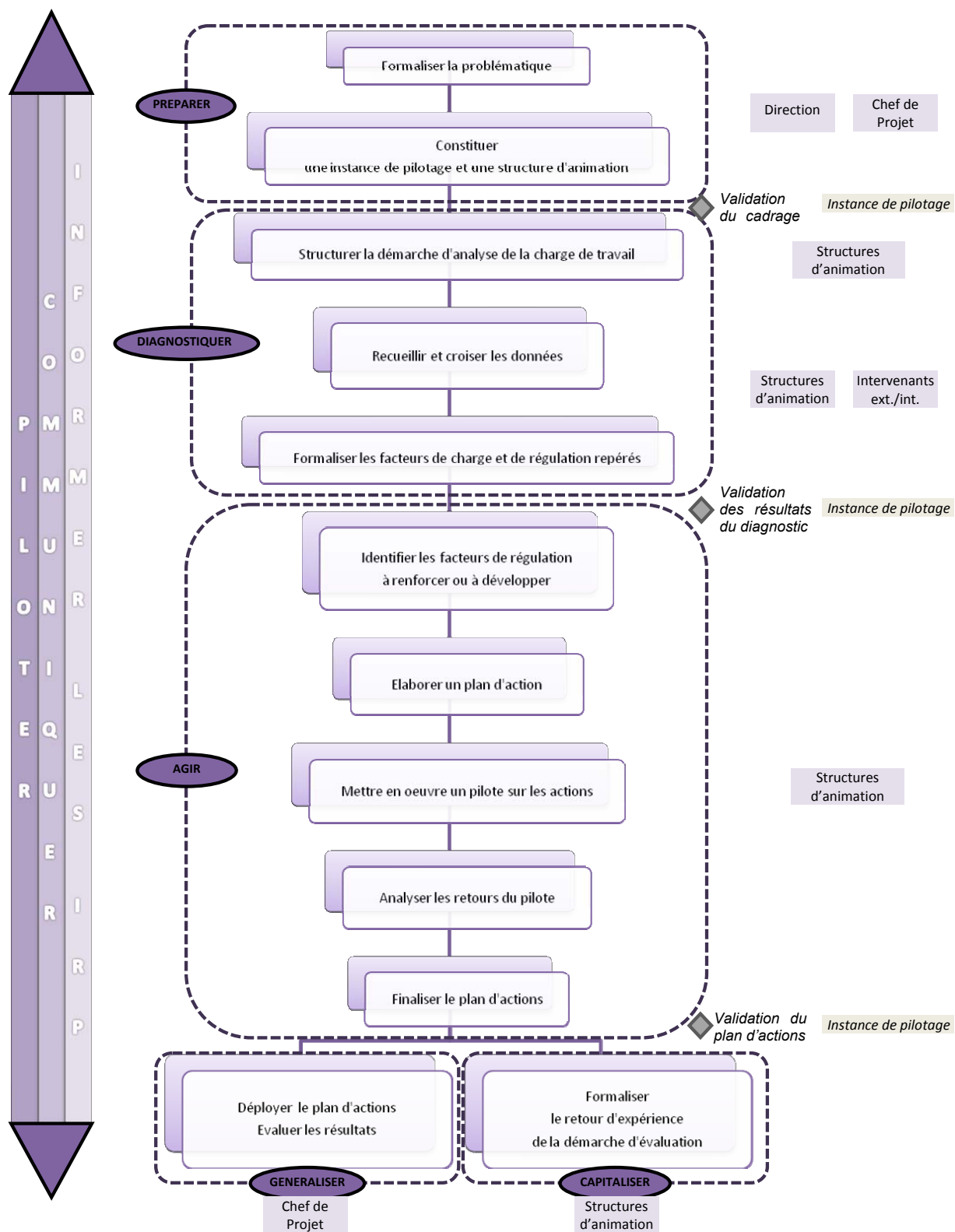
Selon le rôle des acteurs dans le processus, leur niveau de familiarisation avec les sujets de l’évaluation de la charge et de l’analyse du travail, la formation pourra prendre des formes diverses : de la sensibilisation au développement de compétences spécifiques. *A minima*, dans une démarche multiacteur et multidisciplinaire, des temps de partage sont à prévoir pour construire un référentiel commun autour de l’évaluation de la charge de travail et des méthodologies associées.

Comme dans tout projet, une communication adaptée aux différents acteurs est essentielle. Une attention toute particulière sera portée aux salariés qui sont sollicités dans le cadre d’analyse d’activité afin de garantir et de les assurer de la confidentialité de leurs dires et des « stratégies » qu’ils mettent en œuvre dans l’exercice de leur activité.

Les plans d’actions, issus de l’analyse de la charge de travail, feront l’objet de suivis tant sur la mise en œuvre que sur l’impact des actions. L’entreprise s’assure, notamment, que les régulations mises en place se traduisent par une charge de travail effectivement compatible avec le temps de travail des salariés.

2.2. Synthèse des grandes phases de la démarche

La démarche d’ensemble d’une évaluation de la charge de travail est synthétisée par le schéma présenté dans la page qui suit.



2.3. Formalisation des « livrables » des phases spécifiques à l'évaluation de la charge

1. Recueillir les données.
2. Croiser les données.
3. Formaliser les facteurs de charge et de régulation repérés.
4. Identifier les facteurs de régulation à renforcer ou à développer.

1. Recueillir les données (issues du travail réel)	
Constats de charge	<i>Décrire chacune des situations problématiques sources de charge</i>
Constats de stratégie	<i>Décrire les ajustements, stratégies de régulation,..., mis en œuvre par les salariés pour faire face à la charge</i>

Il s'agit de repérer les difficultés rencontrées par les salariés ainsi que les moyens qu'ils mettent en œuvre pour y faire face. Cette phase s'inscrit dans une approche factuelle et à ce niveau, sans préjuger des causes, ni des actions à mettre en œuvre.

2. Croiser les données		
Hypothèses de facteurs de charge possibles	Organisation	<i>Formaliser, s'il y a lieu, le ou les facteurs de charge potentiel relevant de changements</i>
	Complexité	<i>Idem</i>
	<i>Idem</i>

Pour chaque situation problématique se référer à la liste des facteurs influant de la charge de travail, tels que recensés au paragraphe 3.2 et détaillés en annexe II du présent document, pour pré-identifier le ou les facteurs de charge (les causes) les plus probables.

Pour chacune des situations problématiques repérées, le croisement des données issues de l'analyse du travail en situation (travail réel) avec les données issues de l'analyse du travail prescrit doit permettre de confirmer, de repérer le ou les facteurs de charge les plus signifiants parmi les hypothèses émises.

3. Formaliser les facteurs de charge et de régulation repérés		
Facteurs de Charge	Organisation	<i>Formaliser les facteurs de charge avérés relevant de l'organisation</i>
	Complexité	<i>Idem</i>
Facteur de régulation	Soutien	<i>Formaliser les facteurs de régulations déjà mis en œuvre</i>

A ce niveau de la démarche, la phase diagnostique est achevée et formalisée : les situations problématiques ont été traduites en facteurs de charge et en facteurs de régulation.

4. Identifier les facteurs de régulation à renforcer ou à développer		
Facteur de régulation	Organisation	<i>Formaliser les solutions d'ordre organisationnelles qui amélioreront la régulation de la charge</i>
	Réduire la complexité	<i>Idem</i>

Il s'agit, pour chaque situation problématique, de mettre en regard les facteurs de régulation à renforcer ou à développer. L'élaboration du plan d'actions et sa mise en œuvre s'appuient sur les facteurs de régulation ainsi identifiés.

Psychodynamique du travail ⁽¹⁾

La psychodynamique du travail a pour objet l'étude des relations entre, d'une part, l'organisation du travail et, d'autre part, le travail qui constitue un opérateur de la santé.

Selon la psychodynamique, le travail ne peut se réduire à l'exécution de consignes conçues en référence à des situations types idéales. Le travail prescrit est une tentative de maîtrise de la variabilité. Le travail réel c'est, avant tout, l'intelligence de ce qui n'est pas maîtrisé, il s'exprime dans l'articulation d'exigences plus ou moins contradictoires.

Fort de ce constat, partir de l'expérience des salariés pour enrichir l'organisation du travail est une piste d'amélioration des conditions de travail et d'équilibrage de la charge de travail. Toutefois, cela ne va pas de soi car le travail possède la particularité de tendre à sa propre occultation. « L'obscurité du travail » est liée paradoxalement à l'efficacité même du travail, à la nature des ressources mobilisées par les salariés et enfin aux conditions organisationnelles et sociales.

En effet, le travail étant une mobilisation pour pallier le manque de l'organisation, plus il est efficace moins celui-ci est visible des prescripteurs.

Par ailleurs, pour faire face à l'inattendu, le salarié doit faire appel à des ressources propres, à des ressources qui s'enracinent dans la singularité de son engagement, de son histoire, de sa personnalité. Le processus de formalisation de l'action pour la transformer en une expérience réutilisable dans une situation différente, n'est en aucune façon automatique. Le travail, peut donc aussi être « obscur » pour celui qui le produit. Le processus de formalisation du travail dépend fortement de la manière dont les relations dans le travail soutiennent ou au contraire s'opposent à cette élaboration. En effet, le travail n'est pas seulement la mobilisation d'individualité, il est la mobilisation coordonnée d'hommes et de femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation du travail. Cette coordination, souvent prise en compte par l'organisation comme la coordination des tâches, a plus à voir avec la coordination des façons de travailler. Pour coordonner il est donc nécessaire de rendre visible les façons de travailler. Or, de nouveau cette visibilité ne va pas de soi, car développer des réponses pour faire face à l'inattendu, comme évoqué précédemment, fait appel à des dimensions fortement personnalisées qui impliquent un certain degré d'intimité.

Les conditions d'exercice du travail doivent permettre de concilier le besoin d'intimité nécessaire à la mobilisation de la personnalité et à l'exigence de visibilité nécessaire à la coordination. L'élément qui permet l'alternance nécessaire entre temps d'intimité et temps de visibilité est la confiance. La confiance se construit. La confiance dépend de l'émergence de mêmes règles partagées qui sont les règles du métier, règles non réductibles à la seule dimension de la prescription. Cette émergence suppose l'existence dans le travail d'espaces de débat, de confrontation des opinions. A défaut d'un tel travail, le risque de voir se multiplier les particularismes entre les différents groupes dans l'entreprise, voire entre les individus, est conséquent.

(1) Théorie issue des travaux de M. ..., professeur titulaire de la chaire de psychanalyse-santé-travail au CNAM, et de M. ..., enseignant-chercheur en médecine et santé au travail à l'université Claude-Bernard de Lyon.

L'organisation, le travail prescrit sont indispensables, ils sont sources de construction des expériences professionnelles, mais ils sont à considérer comme perfectibles, ouvrant ainsi sur la reconnaissance du travail des salariés.

Chacun met quelque chose de lui-même dans le travail. Il s'investit parce qu'il est suspendu à l'espoir d'une rétribution qui passe par la reconnaissance. La reconnaissance relève de deux jugements, celui de l'utilité portée par le client et la hiérarchie... et celui du travail bien fait porté par les pairs. Le travail bien fait se définit au regard du collectif de travail : il est conforme aux règles construites par celui-ci. Mais aussi, il comporte un apport personnel qui fait qu'il n'est pas la stricte reproduction de ce qui se fait habituellement.

De cette lecture du travail et de ses caractéristiques qui en émergent, cette approche nourrit les facteurs influant la charge de travail au travers :

- du travail prescrit à voir par l'ensemble de l'organisation comme un idéal jamais atteint et à enrichir par le travail réel des individus ;
- de la possibilité pour les collectifs de construire des règles partagées autour du travail ;
- de la rétribution exprimée en travail utile et bien fait ;
- de l'existence de formalisation des expériences pour pouvoir les réutiliser.

Théorie de l'activité ⁽¹⁾

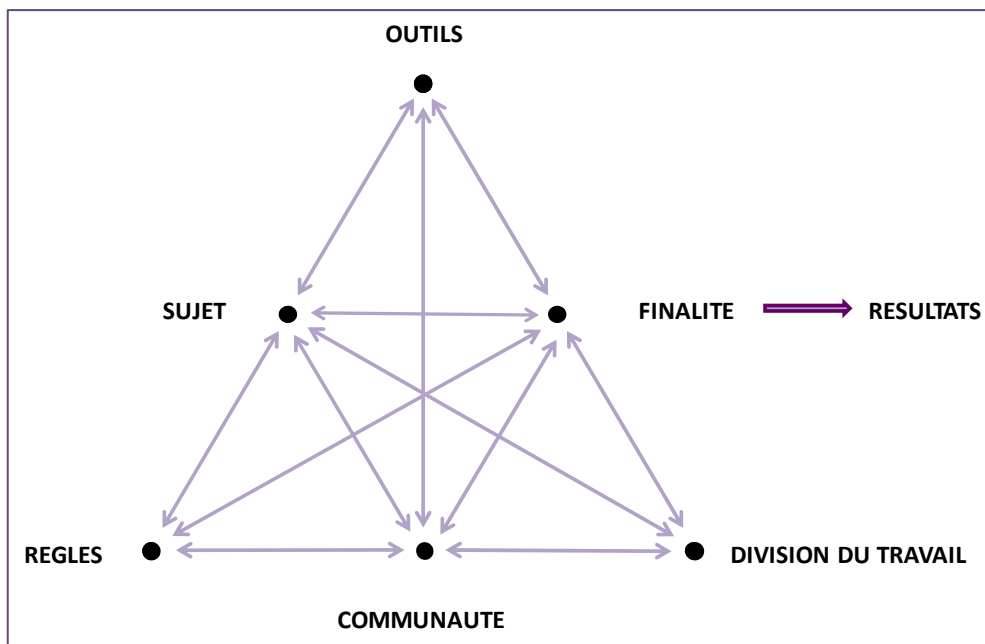
La prise en considération du contexte dans la compréhension d'une activité est une caractéristique fondamentale de la théorie de l'activité. La théorie de l'activité ne se limite pas au niveau local de l'action, elle appuie son analyse sur le contexte social, culturel et historique ainsi que sur le développement de l'activité au fil du temps. Le travail, avant d'être le fait d'individus isolés, serait d'abord un phénomène social qui se déroule dans des contextes culturellement déterminés imprimant leurs marques spécifiques aux groupes humains dans leurs comportements les plus quotidiens. L'activité humaine s'y organise et s'y déploie au moyen des outils dont disposent les individus, qu'il s'agisse du langage ou de tout autre outil matériel ou symbolique présent dans les milieux où ils évoluent.

Dans le modèle le plus récent de la théorie de l'activité, les six éléments interdépendants du système d'activité, soit :

- la finalité (objet) ;
- le sujet ;
- la communauté ;
- les instruments ;
- la division du travail ;
- les règles,

sont schématisés au sein du triangle dit d'« Engeström » présenté ci-après.

(1) Théorie issue des travaux de MM. ..., psychologues russes, sources des travaux du directeur du « Center for activity theory and developmental work research » à l'université d'Helsinki.



En premier lieu, l'activité est définie par sa finalité et est toujours dirigée vers celle-ci. En effet, l'existence d'une activité est motivée par la transformation de sa finalité en résultats à l'aide d'outils symboliques et matériels. L'activité constitue donc l'unité d'analyse de base : on ne peut comprendre l'activité en isolant ses composantes ou en focalisant strictement sur le sujet ou la finalité séparément.

Le sujet se réfère à l'individu ou au groupe engagé dans l'activité. Dans l'analyse du système d'activité, le sujet constitue le point de vue choisi. Quant à la communauté, elle regroupe tous ceux qui partagent la même visée générale. La relation entre le sujet et la communauté passe par des règles, soit les normes et conventions explicites ou implicites qui contraignent les actions et les interactions au sein du système d'activité.

Quant à la relation entre la finalité et la communauté, elle passe par la division du travail, soit le partage des tâches organisant la communauté ainsi que la répartition des pouvoirs et des statuts. C'est cette organisation de la communauté qui permet la transformation de la finalité en un résultat.

La relation entre le sujet et la finalité de l'activité s'accomplit à travers une médiation par des outils symboliques (langage, concepts, méthodes scientifiques, etc.) et matérielles (ordinateurs, téléphones, etc.). Ces instruments sont donc considérés à travers le potentiel qu'ils offrent au sujet pour agir sur son environnement, en fonction de sa finalité. Cette médiation par les instruments peut amener de nouvelles règles au sein de l'organisation qui implante une technologie, ainsi qu'une reconfiguration de la division du travail. De plus, les instruments favorisent la transmission de façons de faire. En effet, ils « incorporent » l'expérience d'autres personnes qui ont fait face au même problème auparavant et qui ont inventé ou modifié un instrument pour le rendre mieux adapté. Leur expérience est en quelque sorte « accumulée » dans les propriétés physiques de l'instrument ainsi que dans les connaissances qui l'accompagnent (comment l'outil devrait être utilisé).

La réalisation d'une activité ne repose pas que sur des interactions entre humains et entités matérielles, mais aussi sur des interactions sociales, où la communication est considérée comme un aspect intégral de l'activité.

Une autre facette de la théorie vise à rendre compte de l'évolution de l'activité. Il s'agit du concept de contradiction. Les contradictions sont inhérentes à toute activité humaine et permettent d'expliquer les tensions qui font surface à l'intérieur et entre des systèmes d'activité.

Elles sont conceptualisées selon quatre niveaux : primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire. Les différents niveaux de contradiction caractérisent les différentes étapes d'un processus de transformation. Toutes les activités humaines sont caractérisées par une contradiction primaire,

qui est la contradiction latente qui est toujours présente dans la vie du collectif. La contradiction secondaire, c'est celle qui déclenche la tension concrète dans les pratiques du collectif. Quand on se rend compte qu'il y a un problème, c'est qu'il y a des éléments issus de la contradiction latente qui sont en tension dans nos pratiques et sur lesquelles on doit intervenir pour essayer de le régler. Cela nous incite à aller chercher dans d'autres systèmes d'activités des éléments qui nourrissent une nouvelle manière de penser les activités. Les médiations matérielles et sociales se réinventent alors, ce qui crée des tensions entre l'ancien et le nouveau et qui constitue la contradiction tertiaire. Quant à la contradiction quaternaire, elle correspond aux tensions entre le système d'activité qui a changé et les autres systèmes d'activités qui sont interdépendants.

Ce modèle de l'activité est utilisé, d'une part, dans le développement et la mise en place d'outils, notamment relevant des TIC. Il est utilisé, d'autre part, comme outil descriptif pour amener les salariés sur le terrain à réfléchir sur leurs pratiques et à les faire évoluer. Lorsqu'il y a des problèmes dans les organisations, des interventions basées sur ce système peuvent aider les salariés à identifier la contradiction qui sous-tend leur système d'activité et ensuite les engager sur la voie de la résolution. Cela suppose que la contradiction peut se résoudre, alors que la contradiction primaire, en étant une prémisses, reste toujours latente. Mais il ne s'agit pas de régler la contradiction primaire, mais plutôt de régler les contradictions concrètes qui émanent de cette contradiction latente.

Clinique de l'activité ⁽¹⁾

Pour la clinique de l'activité, la reconnaissance passe par la possibilité pour le salarié de se reconnaître dans ce qu'il fait, c'est-à-dire dans quelque chose. Ce quelque chose étant le métier qui n'appartient à personne en particulier mais dont chacun est pourtant comptable.

La clinique de l'activité distingue quatre dimensions au métier :

La dimension impersonnelle, c'est-à-dire les tâches ou fonctions prescrites par l'organisation du travail au vu de quoi ceux qui travaillent sont nécessairement interchangeables.

La dimension transpersonnelle qui est le résultat, à un moment donné mais jamais figé, de l'histoire et de la réorganisation du travail par ceux qui le font. Elle dit la manière de faire les choses de ce qu'il faut faire ou ne pas faire. D'une certaine façon, elle est une prescription issue des collectifs de travail, un résultat du travail collectif.

La dimension interpersonnelle recouvre les relations interindividuelles, qui incluent l'ensemble des relations (hiérarchiques, collègues, paires, clients internes/externes...).

La dimension personnelle qui comprend tout ce qui est singulier à l'individu engagé dans une activité : histoires personnelle et professionnelle.

« Faire son métier » : il ne s'agit pas seulement d'accomplir la tâche, mais au travers de cette réalisation d'éprouver les limites du métier lui-même.

La discordance entre ces quatre dimensions et au sein de chacune d'elles est l'occasion de développement à condition que soit conservé la possibilité de transformer l'activité et l'organisation pour développer le pouvoir d'agir des professionnels sur l'architecture d'ensemble de leur métier.

Modèles de Karasek ⁽²⁾ et de Siegrist ⁽³⁾

Le modèle de Karasek est basé sur trois dimensions :

- demande psychologique (intensité, quantité du travail, contradictions des exigences...) ;
- latitude décisionnelle (autonomie décisionnelle, mise en œuvre des compétences...) ;
- soutien social (reconnaissance du travail par la hiérarchie et les collègues).

(1) Théorie issue des travaux de M. ..., titulaire de la chaire de psychologie du travail au CNAM.

(2) M. ..., sociologue, professeur à l'université du Massachussets.

(3) M. ..., professeur de sociologie médicale à la faculté de médecine de l'université de Düsseldorf.

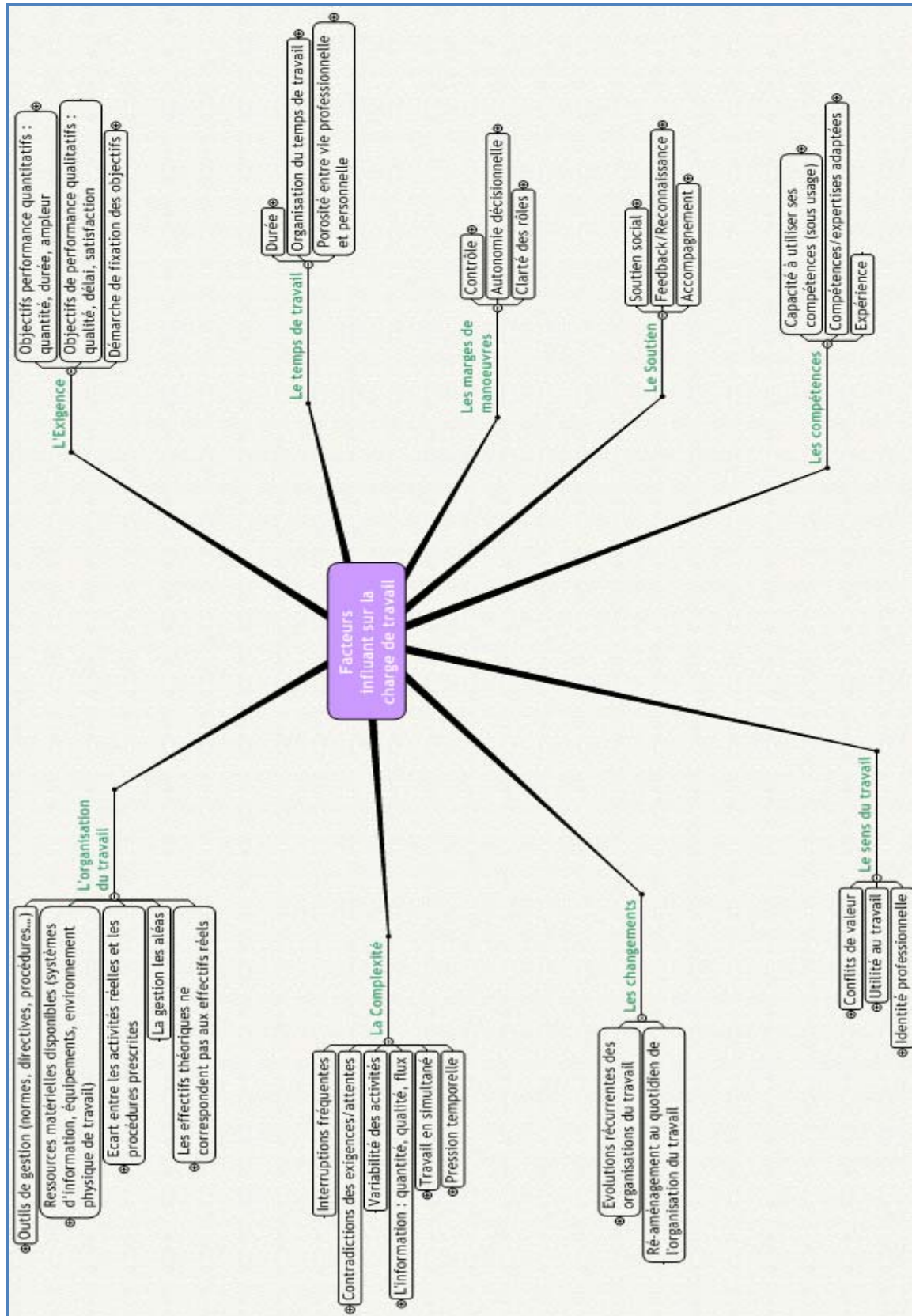
Un déséquilibre entre ces dimensions est considéré comme source de stress. Un niveau élevé de demandes au travail associé à un niveau faible de latitude de décision aboutit à un niveau élevé de tension. A l'inverse, une demande forte de l'environnement professionnel peut être modérée par un niveau élevé de latitude de décision.

Le modèle de Siegrist propose un déséquilibre entre les efforts et les récompenses comme source de stress. Les efforts sont d'origines externes (les contraintes de temps, les interruptions, les exigences liées aux tâches...) ou internes (besoin d'approbation, surinvestissement du salarié). Les récompenses sont liées à la reconnaissance de la hiérarchie ou des pairs, aux diverses rétributions du travail (salaire, sécurité de l'emploi...).

Ces modèles ont largement été utilisés pour l'évaluation des facteurs de stress. Ils donnent un certain nombre de pistes concernant les facteurs qui influencent la charge de travail tels qu'ils ont été définis dans ce document.

ANNEXE II

CARTOGRAPHIE DES FACTEURS INFLUENÇANT LA CHARGE DE TRAVAIL



ANNEXE III
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Agir sur... la charge de travail

De l'évaluation à la négociation

Sous la direction de MM. ...

Editions Liaisons/Réseau Edition ANACT – Novembre 2003

Le point sur... la charge de travail

La charge de travail et les moyens de la réguler

Réseau ANACT – Mai 2004

Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome

Revue française de sociologie, volume 29 – 1988

Charge de travail, un équilibre entre conditions de travail et performance

Supports de l'intervention de M. ... au groupe de travail

ANACT – Mars 2012

Charge de travail et enjeux de santé

Intervention de M. ... au colloque « Négocier la charge de travail entre performance, organisation et condition de travail » organisé par l'ANACT – Septembre 2001

Charge de travail et stress

Ergonomie (pp. 175-190), PUF – Octobre 2004

Éléments de psychodynamique du travail

Education Permanente, n° 116, 33-46 – 1993-3

Clinique du travail et clinique de l'activité

Nouvelle Revue de psychologie, pp. 165-177 – 2006-1

Accord professionnel
CAISSE D'ÉPARGNE
(Formation professionnelle)

AVENANT N° 1 DU 30 OCTOBRE 2012
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2010
RELATIF À LA CONTRIBUTION DUE AU TITRE DU DIF ET DU FPSPP
NOR : ASET1251416M

PRÉAMBULE

Le 16 septembre 2010, les parties signataires ont conclu un accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, produisant effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012. Elles avaient convenu expressément que cet accord cesserait de produire tout effet au 31 décembre 2012 (art. 3.1).

Les parties sont convenues de renouveler cet accord pour une nouvelle période déterminée, et pour un champ d'application inchangé, selon les modalités ci-après.

Article 1^{er}

Les parties sont convenues que l'accord initial, conclu pour les exercices 2011 et 2012, continuera de produire ses effets pendant les exercices 2013, 2014 et 2015.

L'accord cessera de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2015.

L'article 3.1 de l'accord initial est modifié en conséquence.

Article 2

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 3

A l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris par la BPCE, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

SNP FO ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3368

Accords professionnels

**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)**

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1251429M

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article R. 713-10 du code du travail ancien, la date commune du premier tour des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise, des délégués du personnel, ou de la délégation unique du personnel qui doivent se dérouler au sein des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Les signataires du présent accord conviennent que, quel que soit le mode de scrutin retenu, la date de clôture du premier tour des élections est fixée, dans toutes les entreprises de la branche des industries électriques et gazières, au 21 novembre 2013.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des entreprises électriques et gazières.

Article 3

Notification

A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Article 4

Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail ancien.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions de l'article L.161-1 du code de l'énergie.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au terme des mandats issus de ces élections. A cette date, il cessera immédiatement de produire tout effet.

Article 7

Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC ;
CMTE CFTC ;
FNME CGT ;
FNEM FO.

Convention collective

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

ACCORD DU 15 OCTOBRE 2012

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251408M
IDCC : 1634

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2012 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Article 4

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 5

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Saint-Brieuc, le 15 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2012

Pour 35 heures de travail hebdomadaire, base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	16 990
	2	145	17 041
	3	155	17 195
II	1	170	17 318
	2	180	17 454
	3	190	17 840
III	1	215	18 330
	2	225	18 512
	3	240	19 216
IV	1	255	19 936
	2	270	21 046
	3	285	22 084
V	1	305	23 477
	2	335	25 563
	3	365	27 794
	3	395	30 037

Convention collective départementale

**IDCC : 2126. – MÉTALLURGIE
(Gard et Lozère)
(27 décembre 1999)**

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

**ACCORD DU 30 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251425M
IDCC : 2126

Entre :

L'UIMM Gard-Lozère,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2012

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2012 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré

pour un horaire de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

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

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3

Valeur du point à compter de l'année 2012

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté reste fixée à 4,85 €.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 30 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2012 (RAG)

Horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	17 070	17 070	
	145	17 087	17 087	
	155	17 103	17 103	
II	170	17 160	17 160	
	180		17 165	
	190	17 367	17 367	
III	215	18 058	18 058	18 058
	225		18 135	
	240	18 799	18 472	19 049
IV	255	19 377	18 919	19 643
	270	20 181	19 509	
	285	21 292	20 518	22 283
V	305		23 941	24 949
	335		25 061	26 181
	365		26 181	27 301
	395		28 422	29 878

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

(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)
(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,
Journal officiel du 17 octobre 1991)

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251426M
IDCC : 1635

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 21 mai 2012.

Réunis dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

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

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

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

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

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

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

Article 3

Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4

Vérification

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

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

Article 5

Litiges

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

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes,
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6

Formalités

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

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

Fait à Bruges, le 23 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Gironde et Landes.

Syndicats de salariés :

SMAQ CFE-CGC ;

USMG FO.

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2012

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG
V	3	395	31 846
		365	29 156
	2	335	26 445
	1	305	24 245
IV	3	285	22 620
	2	270	21 360
	1	255	20 580
III	3	240	19 450
	2	225	18 435
	1	215	18 020
II	3	190	17 180
	2	180	17 110
	1	170	17 080
I	3	155	16 960
	2	145	16 950
	1	140	16 945

Convention collective départementale
IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES
(Sarthe)
(8 mars 1977)

(Etendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 DÉCEMBRE 2012
DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1251430M
IDCC : 930

Le Mans, le 4 décembre 2012.

*Le syndicat CFDT de la métallurgie de la Sarthe, 4, rue d'Arcole, 72000 Le Mans, à la direction
des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris
Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT de la métallurgie de la Sarthe adhère à la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du département de la Sarthe du 8 mars 1977, modifiée par avenants du 7 juin 1990 et étendue par arrêté du 5 décembre 1990.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire général.

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 26 OCTOBRE 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION ET AU SUIVI DE L'ORGANISME DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1251419M
IDCC : 2003

Vu l'article 38 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif à la garantie décès, invalidité permanente totale et rente éducation, et plus particulièrement son paragraphe *c* « Désignation de l'organisme de prévoyance et gestion des risques » ainsi que son paragraphe *d* « Cotisations » ;

Vu l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les organisations signataires ont convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'organisme de prévoyance et taux de cotisation

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans celui de l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes des Vosges signée le 16 mars 1998, la CIPREV, institution de prévoyance agréée sous le numéro 921 et dont le siège est à Epinal, 9, avenue Victor-Hugo, est désignée pour gérer, pendant la période du 2 mai 2013 au 1^{er} mai 2018, le régime de garanties visé au paragraphe *b* de l'article 38 susvisé en contrepartie des taux de la cotisation visée au paragraphe *d* de l'article 38 susvisé garantis par la caisse désignée ci-dessus pour cette période de 5 ans fixés à :

- 0,28 % des salaires bruts pour la garantie décès ;
- 0,01 % des salaires bruts pour la garantie rente éducation.

Article 2

Portabilité des droits à prévoyance

A. – Salariés visés

Bénéficient du droit à la portabilité des garanties décès, invalidité permanente et rente éducation prévues par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et électriques des Vosges les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective susvisée dont le contrat de travail a été rompu, hormis le cas d'une rup-

ture consécutive à une faute lourde et qui bénéficient d'un droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture.

Ces deux conditions sont cumulatives.

B. – Maintien des garanties décès et rente éducation

Les garanties décès et rente éducation seront appliquées dans les mêmes conditions que celles fixées par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective susvisée.

C. – Durée du maintien des garanties

La durée du maintien des garanties décès, invalidité permanente et rente éducation est égale à la durée du dernier contrat de travail des intéressés, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

La durée du maintien des garanties susvisées étant calculée en fonction de celle du dernier contrat de travail, la suspension du versement des allocations chômage, pour quelque cause que ce soit, n'aura pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de ces garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Les intéressés devront justifier auprès de leur ancien employeur de leur prise en charge par Pôle emploi et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties susvisées.

D. – Mutualisation du financement du maintien des garanties

Le financement du maintien des garanties sera inclus dans les cotisations des employeurs et des salariés versées dans les conditions précisées par le présent accord.

Article 3

Comité paritaire de suivi

Il est créé un comité paritaire de suivi de la gestion de la présente garantie composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent accord et d'un nombre égal de représentants de l'union des industries et métiers de la métallurgie des Vosges.

Ce comité aura compétence pour examiner toutes les questions relatives au fonctionnement de la présente garantie, et à ce titre :

- il assurera le suivi des opérations administratives et financières et l'examen du bilan et résultats annuels ; à cet effet, il recevra de la CIPREV communication du bilan, comptes de résultats ainsi que les états statistiques, démographiques et financiers relatifs à la garantie ;
- il examinera les propositions d'ajustements des dispositions de la garantie ;
- il examinera tous les litiges résultant tant de l'application de la garantie que du présent accord et s'efforcera d'y remédier par la voie de la conciliation.

Le comité se réunira au moins une fois par an pour la présentation du rapport annuel.

Article 4

Réexamen des modalités d'organisation de la garantie

Les conditions et modalités d'organisation de la garantie telle que définie ci-dessus ainsi que la désignation de l'organisme de prévoyance seront réexaminées par une commission paritaire au plus tard le 2 novembre 2017.

A cette occasion, le comité paritaire de suivi établit un rapport général sur le bilan et les résultats de la gestion de la garantie.

En cas de changement d'organisme assureur :

- la CIPREV assurera les revalorisations de la rente éducation par application de l'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO ;
- la CIPREV garantira le maintien de la garantie décès aux assurés en état d'incapacité et d'invalidité lorsqu'ils sont garantis collectivement pour la couverture de ces risques dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989.

Article 5

Date d'application

Le présent accord s'applique à compter du 2 mai 2013. Le présent accord annule et remplace les dispositions des accords du 9 octobre 2002 et du 26 octobre 2007 sur la désignation et le suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès visée par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective signée le 16 mars 1998.

Article 6

Dépôt

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt, conformément au code du travail. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Remiremont, le 26 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM des Vosges.

Syndicats de salariés :

CFDT métaux des Vosges ;

CFE-CGC métallurgie d'Alsace et des Vosges ;

CFTC métaux des Vosges ;

CGT métaux des Vosges ;

CGT-FO métallurgie des Vosges.

Brochure n° 3187

Convention collective nationale

IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 46 DU 24 OCTOBRE 2012
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1251420M

IDCC : 1423

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Article 1^{er}

*Répartition de la contribution versée au fonds paritaire
de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée (sur la base de la masse salariale brute des entreprises de l'année précédente) comme suit :

- 2/3 du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 1/3 du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2013.

Le présent avenant est 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 l'article L. 2231-6 du même code.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Fait à Paris, le 24 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIN.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

CGT-FO.

Brochure n° 3187

Convention collective nationale

IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 47 DU 24 OCTOBRE 2012
À L'ANNEXE VI RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2012-2013

NOR : ASET1251421M
IDCC : 1423

Entre :

La FIN,

D'une part, et

La CFDT chimie-énergie ;

La CGT-FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} novembre 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale

A partir du 1^{er} novembre 2012, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale, sont les suivantes.

I. – Salaires minima des ouvriers au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	INDICE	MONTANT
A	35	1 425,69
B	38	1 428,05
C	42	1 440,67
D	42	1 440,67
E	47	1 456,45
F	53	1 475,39

CATÉGORIE	INDICE	MONTANT
G	59	1 494,32
H	66	1 516,41
I	75	1 544,82

II. – Salaires minima des employés au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	MONTANT
1	35	1 425,69
2	38	1 428,05
3	42	1 440,67
4	42	1 440,67
5	47	1 456,45
6	53	1 475,39
7	59	1 494,32
8	66	1 516,41
9	75	1 544,82

III. – Salaires minima des techniciens au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	MONTANT
8	66	1 516,41
9	75	1 544,82

IV. – Salaires minima des agents de maîtrise au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	MONTANT
	78	1 554,28
A	89	1 589,00
B	115	1 671,05
	130	1 718,38
C	164	1 825,68
D	220	2 002,41

V. – Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

POSITION	INDICE	MONTANT
I	144	1 751,56
	181	1 870,20
	309	2 282,88
II	309	2 282,88
	488	2 866,84
	557	3 091,94
III	699	3 551,71
	872	4 115,57

Article 2

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} novembre 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale

A partir du 1^{er} novembre 2012, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale, sont les suivantes :

I. – Salaires minima des ouvriers au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	35	1 425,69
	2	38	1 428,05
II	1	42	1 440,67
	2	47	1 456,45
	3	53	1 475,39
III	1	59	1 494,32
	2	66	1 516,41
	3	75	1 544,82

II. – Salaires minima des employés au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	35	1 425,69
	2	38	1 428,05

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
II	1	42	1 440,67
	2	47	1 456,45
	3	53	1 475,39
III	1	59	1 494,32
	2	66	1 516,41
	3	75	1 544,82

III. – Salaires minima des techniciens au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
IV	1	66	1 516,41
	2	75	1 544,82

IV. – Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	1	89	1 589,00
	2	115	1 671,05
VI	1	164	1 825,68
	2	220	2 002,41

V. – Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
VII	1	1 751,56
	2	1 870,20
	3	2 866,84
	4	4 115,57

Article 3

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} janvier 2013

A partir du 1^{er} janvier 2013, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont les suivantes.

I. – Salaires minima des ouvriers au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	35	1 431,82
	2	38	1 434,19
II	1	42	1 446,87
	2	47	1 462,72
	3	53	1 481,73
III	1	59	1 500,75
	2	66	1 522,93
	3	75	1 551,46

II. – Salaires minima des employés au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	35	1 431,82
	2	38	1 434,19
II	1	42	1 446,87
	2	47	1 462,72
	3	53	1 481,73
III	1	59	1 500,75
	2	66	1 522,93
	3	75	1 551,46

III. – Salaires minima des techniciens au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
IV	1	66	1 522,93
	2	75	1 551,46

IV. – Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	1	89	1 595,83
	2	115	1 678,23
VI	1	164	1 833,53
	2	220	2 011,02

V. – Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
VII	1	1 759,09
	2	1 878,24
	3	2 879,17
	4	4 133,26

Article 4

Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de faire le point sur les rémunérations minimales en février 2013.

Le présent avenant est 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 l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 24 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

Convention collective nationale
IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

AVENANT DU 24 OCTOBRE 2012

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1251428M

IDCC : 1431

Article 1^{er}

L'alinéa 3 du C de l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail est supprimé.

Article 2

Le D de l'article 4 est modifié et remplacé comme suit :

« Les représentants titulaires et suppléants salariés de la profession siégeant en commissions paritaires bénéficient d'un crédit de 8 heures mensuelles, par mandat, cumulables dans la limite de 88 heures annuelles par mandat. »

Article 3

A l'article 4, il est ajouté un F « Conditions et limites de remboursement des frais liés au paritarisme » :

« Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement de deux représentants par organisations syndicales et patronales représentatives ou de toute autre personne qui, bien que n'étant pas mandatée par un organisation, est amenée à participer à une action paritaire dont la prise en charge est décidée par la commission paritaire afférente (ex. : jury professionnel des CQP) seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association paritaire mise en place (ADPOLD). Les autres frais induits d'actions paritaires (ex. : organisation des examens des CQP, études, etc.) seront qualifiés et validés par les commissions paritaires en charge de leur bonne exécution.

1. Frais de déplacement

Pour les trajets inférieurs à 500 km aller, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion.

Si le domicile principal est éloigné de plus de 500 km du lieu de la réunion, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif économique, limité à la France métropolitaine.

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/réunion).

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, sur la base maximale du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise et d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Frais de parking : frais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex. : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures).

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi.

Des frais de petit déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport).

Le montant de prise en charge du petit déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de trois fois le minimum garanti ⁽¹⁾.

3. Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti ⁽²⁾.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (ADPOLD) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

Article 4

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 25 octobre 2012 au 7 novembre 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires,

(1) Le montant de prise en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des frais réels dans la limite de six fois le minimum garanti.

(2) Valeur du minimum garanti tel que prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, applicable au jour de la réunion paritaire.

dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 24 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNOPE ;

UDO.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2012
RELATIF À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL
NOR : ASET1251418M

Entre :

La FFC ;

L'AFDPE,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Recours au chômage partiel

Les entreprises confrontées à une situation exceptionnelle peuvent réduire ou arrêter temporairement leur activité au titre du dispositif légal du chômage partiel et suspendre, en conséquence, l'exécution des contrats de travail des salariés tout en leur assurant une indemnisation en compensation de la perte de salaire qui en découle.

Sont ainsi notamment visées en tant que situation exceptionnelle :

- la conjoncture économique défavorable ;
- le cas de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- le cas de sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel ;
- le cas de transformation, de restructuration ou de modernisation de l'entreprise.

Article 2

Indemnisation conventionnelle

Le collaborateur salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre du chômage partiel bénéficie d'une indemnisation conventionnelle minimale au moins égale à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue par le code de travail ⁽¹⁾ ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

(1) Article L. 3141-22 du code du travail à la date de signature du présent accord.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le collaborateur salarié devra répondre aux conditions d'éligibilité au dispositif de chômage partiel posées par la loi et/ou les dispositions interprofessionnelles.

Article 3

Dispositions diverses

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

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

Les périodes de chômage partiel sont sans incidence sur les droits du collaborateur en matière de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

Les indemnités de chômage partiel sont en outre prises en considération pour le calcul de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident dans les conditions prévues par les différentes conventions collectives.

Article 4

Mesures d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application des conventions collectives :

- n° 3011 (IDCC 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (IDCC 925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (IDCC 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3135 (IDCC 489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;
- n° 3158 (IDCC 802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Le présent accord se substitue au protocole d'accord du 8 janvier 1975 sur l'indemnisation du chômage partiel des conventions collectives de la production des papiers, cartons et celluloses et de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Lettre paritaire

Information relative aux dispositifs d'activité partielle de longue durée (APLD)

Les parties signataires de l'accord du 19 avril 2012 relatif à l'indemnisation du chômage partiel rappelle qu'il existe, jusqu'au 31 décembre 2012, un dispositif alternatif dit « d'activité partielle de longue durée » (APLD) qui a pour objet le versement d'allocations complémentaires de chômage partiel aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale ou conventionnelle du travail pendant une période de longue durée.

Ce dispositif est financé conjointement par l'entreprise, l'Etat et l'Unédic.

Il permet aux salariés d'être indemnisés à hauteur de 75 % de leur salaire brut lorsque l'entreprise est couverte par une convention d'activité partielle de longue durée signée avec l'administration déconcentrée.

Il permet en outre le recours à des périodes de formation professionnelle visant à renforcer les compétences et les qualifications des collaborateurs salariés.

Il permet en outre de réaliser pendant les heures de réduction d'activité des actions de formation (remise à niveau, adaptation, formation qualifiante, certifiante ou diplômante, développement des compétences et qualification transférable) ou de bilan de compétences ou de VAE dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD sera portée à 100 % de son salaire net.

Le recours au dispositif APLD commande, d'une part, à ce qu'il soit proposé à chaque salarié un entretien individuel visant à examiner les actions de formation ou de bilan à engager et, d'autre part, à maintenir dans l'emploi les salariés concernés par la convention pour une durée égale au double de celle de la convention.

Accord interprofessionnel
PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE INTERENTREPRISES
(Hauts-de-Seine)

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AU PEI-PERCOI

NOR : ASET1251407M

PRÉAMBULE

Cet accord de plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif inter-entreprises est intitulé « PEI-PERCOI Hauts-de-Seine ».

Il est ouvert à toutes les entreprises situées dans le département des Hauts-de-Seine et les communes limitrophes, adhérentes au MEDEF territorial des Hauts-de-Seine employant au moins un salarié.

Cet accord pourra être ratifié par toute organisation interprofessionnelle représentative d'employeurs ou de salariés.

Il est rappelé que, de par la loi, l'existence d'un PEI-PERCOI de branche n'exclut pas de choisir d'adhérer également à un PEI-PERCOI interprofessionnel territorial.

Le texte de l'accord intègre un accord de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord de participation, une consultation préalable des représentants du personnel des entreprises sera faite avant l'adhésion au PEI-PERCOI territorial. Cet accord de participation doit permettre de valoriser et d'encourager le dialogue social et la représentation du personnel dans les entreprises.

Plusieurs objectifs motivent la signature de cet accord constituant un PEI-PERCOI :

- permettre au plus grand nombre de salariés de PME, PMI et TPE d'adhérer à cet accord, ainsi qu'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Ainsi, les signataires souhaitent par cet accord sensibiliser et intéresser les collaborateurs à l'économie de leur entreprise à travers ces dispositifs ;
- permettre aux chefs d'entreprise, y compris des plus petites, par des moyens simples et structurés, grâce à une assistance technique assurée par Inter Expansion (groupe Humanis), de rendre accessible à leurs salariés, les avantages sociaux et fiscaux liés à l'épargne salariale ; en aucun cas, ces nouveaux avantages ne pourront se substituer à la politique salariale habituelle ;
- bénéficier, via le PERCOI Hauts-de-Seine, d'un véritable dispositif d'épargne collective retraite (solution alternative aux produits individuels de retraite).

Les signataires s'engagent à veiller à conserver la totale maîtrise de ces orientations par la mise en place d'un comité de suivi tel que défini à l'article 20 du présent accord, où seuls les syndicats signataires et les représentants du MEDEF Hauts-de-Seine pourront siéger.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au développement du dialogue social, et notamment au rôle des syndicats.

Elles invitent ainsi les chefs d'entreprise à mettre à disposition de leurs salariés le présent accord en incitant ces derniers à se rapprocher des représentants syndicaux et/ou du personnel.

Pour mémoire, il est rappelé que les sommes issues d'un accord d'intéressement peuvent être reçues dans le PEI-PERCOI et que l'abondement de l'entreprise (accompagnant l'épargne volontaire du salarié dans le PEI-PERCOI) est déterminé au niveau de chaque entreprise. La règle d'abondement retenue est indiquée dans le bulletin d'adhésion signé par l'entreprise.

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

Entre :

Le MEDEF Hauts-de-Seine, situé 17, avenue du Maréchal-Joffre, 92000 Nanterre, représenté par... en sa qualité de président,

D'une part, et

Les organisations syndicales ci-après désignées, représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail :

- la CFDT UD 92, représentée par le secrétaire général ;
- la CFTC UD 92, représentée par le secrétaire général ;
- la CFE-CGC UD 92, représentée par le président,

D'autre part,

il est décidé la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) faisant office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, régi notamment par le présent règlement et par le chapitre III du titre III du code du travail.

Article 2

Champ d'application

Sont visées par le présent accord toutes entreprises situées dans le département des Hauts-de-Seine et les communes limitrophes, adhérentes du MEDEF Hauts-de-Seine, employant au moins un salarié.

Les signataires se réservent le droit de demander une extension de cet accord.

L'entreprise doit, pour adhérer au plan, signer un bulletin d'adhésion où figurent les conditions particulières retenues, notamment le niveau de l'abondement.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet :

- de favoriser auprès du personnel des entreprises couvertes par le champ d'application la formation d'une épargne soit à moyen terme, soit dans la perspective de la retraite et de lui offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières ;
- de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.

Article 4

Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- transferts de sommes en provenance de dispositifs d'épargne salariale, dans les conditions autorisées par la réglementation ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;
- versement de jours de congés non pris en l'absence de compte épargne-temps ;
- produits des portefeuilles et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5

Personnel bénéficiaire. – Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres de l'entreprise adhérente qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Les salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année civile considérée, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

De même, dans les entreprises mettant en place volontairement un accord de participation (soit dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés), les dirigeants/mandataires sociaux et leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de la participation.

Article 6

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 7

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « réserve spéciale de participation ».

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5/100 C) \times (S/VA)$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation de capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sera pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ; toutefois, les salaires versés à des salariés du régime des assurances sociales agricoles sont évalués selon les règles fixées par l'article 53 *bis* ou 53 *ter* de l'annexe III du code général des impôts ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôts.

Modalités de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires désignés à l'article 5 ci-dessus proportionnellement au salaire perçu par chacun au cours de l'exercice de référence.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de la sécurité sociale et d'allocations familiales.

D'autre part, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond.

Si le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les limites ci-dessus sont calculées au prorata de la durée de présence. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif, ainsi que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-24 et L. 1226-7 du code du travail pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution sont immédiatement réparties entre les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour respecter le caractère aléatoire de la participation, l'entreprise ne peut mettre en place l'application du régime de la participation volontaire avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles. A cet effet, les résultats d'un exercice sont considérés comme prévisibles lorsque la moitié de l'exercice s'est écoulée.

Versement de la participation

Dès la répartition faite de la participation, les bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de leurs droits en tout ou en partie, ou leur affectation au présent plan.

Les bénéficiaires formulent leur choix dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant de la participation qui leur est attribué.

Les bénéficiaires sont présumés avoir été informés dans un délai de 5 jours calendaires à compter de la date d'envoi d'un courrier simple les informant notamment de ce montant.

A défaut de choix exprimé dans ce délai de 15 jours à compter de cette notification, les droits à participation sont affectés aux présents plans, dans les conditions prévues par la réglementation et sur le FCPE le plus sécuritaire :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI, affectation de 100 % des droits au PEI sur le fonds le plus sécuritaire ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et au PERCOI, 50 % au PEI et 50 % au PERCOI.

Dans tous les cas, l'entreprise verse les sommes provenant de la participation avant le premier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passée cette date, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

En outre, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par l'arrêté des ministres chargés des finances et du travail, soit 80 € (art. 2 de l'arrêté du 10 octobre 2001).

Information des salariés

Information collective

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent accord par l'article 4 ci-dessus, ainsi que du rapport annuel de gestion présenté chaque année au conseil de surveillance du fonds, l'employeur est tenu de présenter, en application de l'article D. 3323-13 du code du travail, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise, ou à la commission spécialisée créée par le comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article L. 2325-22 du code du travail, ou aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

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

jour. Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise. Le comité ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

Information individuelle

Tout salarié bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG-CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- une information sur l'affectation de sa quote-part de participation au PERCO ou au PERCOI, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part ;
- la date à partir de laquelle ces droits seront disponibles, conformément aux dispositions des articles 14 et 17 ci-dessous ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation.

Article 8

Versements volontaires des salariés

Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec chacun.

Chaque versement ne peut être inférieur à 50 €.

Le salarié précise sur un bulletin de versement s'il affecte ses versements au PEI et/ou au PERCOI.

L'affectation au PEI entraîne un blocage des sommes pendant 5 ans à compter de chaque versement.

L'affectation au PERCOI entraîne un blocage des sommes jusqu'à l'âge effectif de départ à la retraite.

Les versements sont effectués soit par prélèvements sur salaire, le salarié indiquant alors le montant et l'échéancier des prélèvements, soit par chèques adressés directement au teneur de compte conservateur de parts ou par tout autre mode de paiement accepté par la société de gestion Inter Expansion.

Article 9

Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Article 10

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE, PEI, PERCO ou PERCOI

Le salarié qui a des avoirs détenus dans un précédent plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises et/ou dans un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise ou interentreprises peut demander le transfert de ces avoirs sur le présent plan.

Il est rappelé que le transfert d'avoirs détenus dans un PERCO/PERCOI vers un PEE/PEI n'est pas autorisé.

Le transfert d'avoirs détenus sur un précédent PEE ou PEI ne peut donner lieu à un versement d'abondement s'il est effectué sur le PEI.

S'il est effectué sur le PERCOI, il peut donner lieu à un versement d'abondement.

Le transfert d'avoirs détenus sur un précédent PERCO ou PERCOI ne peut donner lieu à un versement d'abondement sur le PERCOI.

Article 11

Versement de droits CET ou de jours de congés non pris

Droits issus du compte épargne-temps pour le PEI : chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise, pour effectuer des versements dans le présent PEI.

Droits issus du compte épargne-temps pour le PERCOI : chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise pour effectuer des versements dans le présent PERCOI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond annuel de versements.

Lorsque les droits du CET sont transférés vers le PERCOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCOI et donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERCO défini aux articles L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail. Les droits transférés qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient également d'un régime d'exonération sociale et fiscale propre dans la limite d'un plafond de 10 jours par an (loi n° 2008-789 du 20 août 2008).

Versement de jours de repos (en l'absence de CET uniquement) :

Conformément à l'article L. 3334-8 du code du travail, chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, affecter au présent PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 5 jours par an.

En tout état de cause, le congé annuel ne peut être affecté au PERCO que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Article 12

Plafond de versement

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un salarié au PEI, d'une part, et des versements volontaires au PERCOI, d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, 1/4 de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise ou, s'il s'agit d'une personne morale, le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés, y compris l'intéressement, mais ni aux sommes reçues au titre de la participation, ni aux sommes indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni aux droits CET affectés au PERCOI dans la limite de 10 jours par an.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI-PERCOI.

Les salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Article 13

Contribution de l'entreprise. – Abondement. – Frais de tenue des registres

La contribution des entreprises adhérentes consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés. Le montant annuel de ces frais est fixé à 24 € (valeur 2012).

Les prestations de tenue de compte-conservation ne donnent pas lieu à facturation.

Les commissions de souscription aux différents FCPE proposés dans le cadre du présent accord (droits d'entrée) sont à la charge des épargnants.

Par ailleurs, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement. Cet abondement s'applique selon les modalités suivantes :

1. Peuvent ouvrir droit à l'abondement les versements suivants :

- les versements volontaires, y compris l'intéressement ;
- la participation, si elle est versée dans le cadre du PEI et/ou du PERCOI ;
- les sommes disponibles ou non en provenance d'un PEE/PEI et transférées dans le PERCOI ;
- les droits à congés, dans le cadre ou en dehors d'un compte épargne-temps, transférés dans le PEI et/ou le PERCOI.

Les versements faisant l'objet d'un abondement sont indiqués sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

2. Le taux d'abondement du versement annuel du participant au PEI comme au PERCOI est choisi par l'entreprise et peut être compris entre 30 % et 300 %, ajustable par paliers de 10 %.

3. Le plafond annuel d'abondement brut par participant, choisi par l'entreprise, est égal pour le PEI à une somme comprise entre 100 € et 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit 2 909,76 € pour 2012) par tranche d'ajustement de 100 €.

Pour les sommes versées uniquement sur le PERCOI, ce plafond est égal à une somme comprise entre 100 € et 16 % du PASS (soit 5 819,52 € pour 2012) par tranche d'ajustement de 100 %.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

A défaut de changement signifié par l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des partenaires sociaux qui ont procédé à la sélection de quatre FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) est de proposer un choix entre des supports de placements à différents profils de risque.

1. Sommes gérées dans le cadre du PEI

Pour les sommes gérées dans le cadre du PEI, les signataires de l'accord ont choisi les quatre compartiments suivants du fonds multi-entreprises Expansor compartiments pour servir de supports aux investissements :

- Expansor monétaire ;
- Expansor taux ;
- Expansor diversifié solidaire ;
- Expansor actions.

2. Sommes gérées dans le cadre du PERCOI

Pour les sommes gérées dans le cadre du PERCOI, les quatre compartiments suivants du fonds multi-entreprises Expansor compartiments servent de supports aux investissements :

- Expansor monétaire ;
- Expansor taux ;
- Expansor diversifié solidaire ;
- Expansor actions.

3. Gestion libre ou pilotée dans le cadre du PERCOI

3.1. Gestion pilotée

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le participant.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs, jointe en annexe, combinaison des trois compartiments suivants du FCPE Expansor compartiments : Expansor monétaire, Expansor taux et Expansor actions, établie par la société de gestion afin d'optimiser l'espérance de performance et la sécurité des placements en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du participant.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque participant d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite dans les 10 ans précédant le départ à la retraite théorique.

Le teneur de comptes conservateur de parts et/ou le teneur de registres procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des participants afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des participants la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

3.2. Gestion libre

La gestion libre permet au salarié de répartir son épargne comme il le souhaite entre les quatre compartiments suivants du fonds multi-entreprises Expansor compartiments :

- Expansor monétaire ;
- Expansor taux ;
- Expansor diversifié solidaire ;
- Expansor actions.

Il peut effectuer des arbitrages à tout moment et sans limitation.

Article 15

Constitution et gestion des FCPE

Les fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139, rue Paul-Vaillant-Couturier et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 € dont le siège social est à Malakoff (92240), 139, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi, dont le siège social est situé 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans leur règlement, approuvé par l'autorité des marchés financiers, et disponible auprès de la société de gestion.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information lesquelles sont annexées au présent accord.

Article 16

Indisponibilité des droits

Les sommes affectées au PEI sont indisponibles jusqu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

1. Déblocage des sommes versées au PEI

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de l'indisponibilité des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail, soit :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue 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 de l'intéressé.
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'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 salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.
- f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, 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 salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au *e*, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

2. Déblocage des sommes versées au PERCOI

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être exceptionnellement liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

j) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du participant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine.

k) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire.

l) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'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.

m) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

n) 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 salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 17

Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance de chacun des compartiments du FCPE Expansor compartiments, institué en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est composé de la manière suivante pour les entreprises adhérentes au PEI et/ou au PERCOI : deux membres salariés porteurs de parts par organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par les organisations syndicales signataires et un membre représentant les employeurs par organisation syndicale d'employeurs signataire de l'accord, désigné par chaque organisation signataire.

La durée du mandat est fixée à deux exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection.

Le conseil de surveillance se réunira au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations du fonds et les résultats.

Article 18

Information des salariés

Annuellement, un rapport visant le suivi financier, administratif et comptable est présenté lors du conseil de surveillance de chacun des quatre fonds.

En outre, la société de gestion chargée également de la tenue des registres fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale ainsi que le dispositif mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent du plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail.

Article 19

Païement des avoirs détenus dans le PERCOI

A l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à Intervie, la compagnie d'assurances du groupe Humanis, ou à un autre assureur selon le choix du bénéficiaire.

La délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les participants doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

Les modalités de fractionnement du capital seront déterminées entre le participant et le teneur de comptes conservateur de parts Interfi au moment du choix de la sortie en capital des sommes devenues disponibles. Le nombre et le montant des retraits sont laissés à la discrétion des participants.

A défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des porteurs de parts et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un participant décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Article 20

Comité de suivi

Parallèlement au conseil de surveillance institué pour chacun des compartiments conformément à l'article 17 ci-dessus, il est institué un comité de suivi.

Les membres de ce comité de suivi sont désignés à parité par les organisations syndicales signataires de l'accord et par les représentants du MEDEF Hauts-de-Seine.

Afin de répondre aux soucis légitimes d'information et de transparence vis-à-vis des porteurs de parts, ce comité de suivi se réunira au moins une fois par an.

Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouvelles adhésions au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages.

Article 21

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 22

Durée du plan. – Modification

Le plan est conclu pour une durée de 10 ans. Il prendra effet à compter du 5 octobre 2012.

Il sera renouvelable par tacite reconduction, par période de 1 an.

Il pourra être modifié à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Article 23

Clause de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, cette dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Article 24

Publicité

Le présent règlement sera déposé dès sa conclusion par le MEDEF Hauts-de-Seine, en deux exemplaires, à la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation et du travail et de l'emploi, dont un exemplaire sera transmis par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et le second par voie électronique.

Le règlement sera affiché dans chaque entreprise adhérente sur les emplacements réservés à cet effet.

Fait à Nanterre, le 14 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

MEDEF Hauts-de-Seine.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

Grille d'allocation dans le cadre de la gestion pilotée

DURÉE d'investissement (nombre d'années précédant la retraite)	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			TOTAL
	Monétaire	Obligataire	Actions	
42 et plus	0	25	75	100
41	0	25	75	100
40	0	25	75	100
39	0	25	75	100
38	0	25	75	100
37	0	25	75	100
36	0	25	75	100
35	0	25	75	100
34	0	25	75	100
33	0	25	75	100
32	0	25	75	100
31	0	25	75	100
30	0	28	72	100
29	0	31	69	100
28	0	34	66	100
27	0	37	63	100
26	0	39	61	100
25	0	41	59	100
24	0	44	56	100
23	0	46	54	100
22	0	48	52	100
21	0	51	49	100
20	0	54	46	100
19	0	56	44	100
18	0	59	41	100
17	0	61	39	100
16	0	64	36	100
15	0	67	33	100
14	0	70	30	100

DURÉE d'investissement (nombre d'années précédant la retraite)	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			TOTAL
	Monétaire	Obligataire	Actions	
13	0	73	27	100
12	0	76	24	100
11	0	79	21	100
10	0	81	19	100
9,5	0	83	17	100
9	0	85	15	100
8,5	0	87	13	100
8	0	89	11	100
7,5	0	91	9	100
7	0	92	8	100
6,5	3	91	6	100
6	9	85	6	100
5,5	14	81	5	100
5	22	73	5	100
4,5	30	65	5	100
4	33	62	5	100
3,5	36	60	4	100
3	43	53	4	100
2,5	50	47	3	100
2	59	39	2	100
1,5	67	31	2	100
1	83	16	1	100
0,5	100	0	0	100

ANNEXE II

Liste des instruments de placement et critères de choix

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	OPTIQUE de placement	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Expansor actions	Actions de pays de la zone euro	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est investi exclusivement sur les marchés actions de la zone euro. Il suit une politique d'investissement socialement responsable (ISR).	5 ans minimum	7
Expansor taux	Obligations et autres titres de créances libellés en euro	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est investi sur les marchés obligataire et monétaire de la zone euro. Il est destiné aux épargnants souhaitant une valorisation régulière du capital de façon prudente tout en acceptant une prise de risque modérée.	2 ans minimum	3
Expansor monétaire	Monétaire euro	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est exclusivement investi sur le marché monétaire de la zone euro. Il suit une politique d'investissement socialement responsable (ISR). Il est destiné aux épargnants souhaitant un placement sans risque, soucieux de sécuriser leur capital avec une perspective de rendement proche du marché monétaire, intégrant une analyse environnementale, sociale et de gouvernance.	Court terme	1
Expansor diversifié solidaire	Diversifié	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est investi sur les marchés obligataires et/ ou monétaires ainsi que sur les marchés actions de la zone euro. Il suit une politique d'investissement socialement responsable (ISR). Il intègre un investissement solidaire.	5 ans minimum	5

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

AVENANT N° 1 DU 13 NOVEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 10 MAI 2010
RELATIF À L'ACTIVITÉ D'OPTIMISATION LINÉAIRE

NOR : ASET1251427M

IDCC : 2098

Après avoir rappelé ce qui suit :

L'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire a été étendu par un arrêté d'extension du 19 décembre 2011 ;

Cet accord est donc valablement entré en vigueur au 1^{er} janvier 2012 ;

A la suite des premiers échanges entre les organisations syndicales et patronales relatifs au suivi de cet accord, il est apparu nécessaire de préciser expressément le champ d'application de cet accord, visé en préambule,

il est donc conclu le présent avenant à l'accord du 20 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire.

Article 1^{er}

Le préambule de l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire rédigé comme suit :

« Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).

Sont exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés quantitatifs et qualitatifs.

Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dans le temps, exclusivement liées à la saisonnalité des ventes, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. », est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions par nature ponctuelles et temporaires de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou la saisonnalité des ventes des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions permanentes de remplissage de linéaire et de réapprovisionnement de rayons.

Sont enfin exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail.

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 13 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SORAP ;
SNPA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
CSFV CFTC.

Accord interprofessionnel
DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DU PARITARISME
DANS LE SECTEUR DES PROFESSIONS LIBÉRALES

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DU PARITARISME
NOR : ASET1251424M

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires entendent affirmer leur attachement au dialogue social, aussi bien national que territorial dans le champ interprofessionnel des professions libérales, tout en respectant le rôle des branches qui en font partie et qui disposent d'une convention collective nationale et/ou d'accords sociaux.

Ce dialogue social sera rendu effectif par le développement du paritarisme interprofessionnel national et territorial au service de l'ensemble des entreprises libérales et de leurs salariés. Dialogue qui permettra de mieux exprimer les spécificités des emplois et des compétences des salariés et leurs parcours professionnels internes et externes, notamment à l'échelle des territoires.

Les parties signataires entendent, pour favoriser le dialogue social, sa qualité et son développement, se doter des moyens de cette ambition et de son financement. Elles décident, en conséquence, de créer un fonds de soutien et de développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales.

Article 1^{er}

Champ d'application géographique et professionnel

Le présent accord collectif concerne l'ensemble des professions et des entreprises libérales, réglementées ou non réglementées, qui répondent aux critères fondamentaux suivants :

1. La compétence garantie par une formation conférant un diplôme, un titre ou une certification ;
2. Le secret professionnel pour maintenir le climat de confiance indispensable à tout exercice libéral ;
3. Le respect d'une éthique et d'une déontologie professionnelle ;
4. L'indépendance du professionnel libéral dans son exercice et la réalisation de ses actes, hors de toute exigence de rentabilité financière étrangère à l'exercice libéral ;
5. La responsabilité civile professionnelle pour la garantie du client et du patient ;
6. Le libre choix réciproque du client ou du patient du professionnel libéral, quelle que soit la structure dans laquelle il exerce ;
7. L'exercice de proximité au service du public, des entreprises et des collectivités locales, et dont la définition légale issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 est la suivante :

« Les professions libérales groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assu-

rer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant. »

Le champ territorial du présent accord est national, y compris les DOM et Mayotte en fonction de l'évolution de l'application du code du travail dans ce dernier.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises libérales dont l'activité figure dans la liste donnée à l'annexe I « Liste codes NAF ».

L'annexe II reproduit la liste des organisations membres de l'UNAPL.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de développer le dialogue social dans l'interprofession des professions libérales, tant au plan national que territorial, tout en réaffirmant la place, le rôle et les prérogatives des branches professionnelles constituées, en tant que lieu de négociation sociale.

Il vise à organiser les moyens de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales, sans préjudice des dispositifs qui ont pu être mis en place au niveau des branches, que les parties signataires entendent préserver.

Dans ce but, les parties signataires entendent :

- faciliter la présence des représentants employeurs et salariés dans toutes les instances interprofessionnelles de dialogue social national et territorial ;
- faciliter leur participation à toutes les manifestations de promotion du secteur et de ses emplois, pour en accroître la connaissance et celle de ses spécificités, par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux ;
- suivre et développer les thèmes et les accords signés dans l'interprofession des PL (qualité de l'emploi dans les professions libérales, épargne salariale-professions libérales, accord formation professionnelle...) ;
- utiliser les ressources données par les études de l'observatoire des métiers et qualifications dans les professions libérales (OMPL) pour développer des outils à destination de l'interprofession et des branches ;
- communiquer sur les travaux réalisés.

Il est rappelé qu'il n'a pas vocation à remplacer les accords de développement du dialogue social et du paritarisme existant dans les branches constituées du champ, ni à suppléer l'absence d'accord sur le même objet dans les autres branches constituées du même champ.

Article 3

Développement des moyens du dialogue social

Afin de dégager les ressources nécessaires au développement de moyens du dialogue social, les parties signataires décident de mettre en place une cotisation conventionnelle spécifique, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette cotisation conventionnelle au taux de 0,05 % est assise sur la masse salariale annuelle brute de l'année N – 1. Elle est indépendante des cotisations de même nature dont les branches auraient pu décider et dont elles conservent l'usage. Elle s'entend par année civile et est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions matérielles que la contribution formation professionnelle. La première année de mise en œuvre du présent accord, les montants sont calculés *pro rata temporis*, par douzième d'année civile, calculés à partir du premier jour du mois entier suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les montants ainsi collectés sont répartis, pour moitié à l'UNAPL, et pour l'autre moitié à parts égales entre les organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, déduction faite des frais de recouvrement des cotisations, des frais de fonctionnement de l'association, d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, dans la limite de 7 % du montant de la collecte.

Les moyens dégagés par la mise en place de la cotisation décidée ci-dessus sont indépendants des moyens propres à l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) ou à l'OMPL (observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales).

Article 4

Missions et affectation des moyens du dialogue social

4.1. Missions

Les parties signataires entendent spécifier que les branches professionnelles du champ des professions libérales conservent toutes leurs prérogatives dans la définition de politiques qui leur sont propres, sans préjudice du développement du dialogue interprofessionnel sur l'ensemble du champ, ou au niveau territorial.

Les parties signataires conviennent que les moyens dégagés sont destinés à faciliter le dialogue social et les travaux des partenaires sociaux tant dans l'interprofession des professions libérales que dans les échelons territoriaux de cette interprofession.

Au niveau territorial, les moyens dégagés devront permettre la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales. Ces structures ont notamment pour but d'instaurer et de développer un dialogue social de proximité. Elles seront composées de représentants des parties signataires du présent accord.

Dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord, les parties s'engagent, sur le territoire national et les DOM, à couvrir le maximum du territoire de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales.

Outre la tenue de réunions de dialogue social, les parties signataires conviennent que les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de dialogue social pourront, en fonction des caractéristiques territoriales et/ou d'emploi, se saisir de thèmes touchant notamment à :

- la diversité, l'égalité des chances, l'insertion professionnelle, l'emploi des jeunes et des seniors, l'égalité professionnelle, l'accès à la formation sur les territoires ;
- l'évolution des besoins en compétences et qualifications ;
- l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- l'information sur le terrain relative aux conventions UNAPL/Pôle emploi, UNAPL/éducation nationale et UNAPL/enseignement supérieur ;
- la valorisation du secteur libéral et des métiers proposés (organisation de rencontres, visites d'entreprises, participation à des forums...) ;
- l'information et la communication sur l'aide au dialogue social dans les entreprises du champ de l'accord (notamment les TPE) ;
- la mise en place d'activités sociales.

Les parties signataires précisent que ces commissions territoriales sont un lieu d'échange et de dialogue et pas un lieu de négociation d'accords collectifs de travail normatifs. Elles pourront émettre des propositions aux parties signataires du présent accord.

Elles rédigeront chaque année un rapport d'activité transmis aux membres du conseil d'administration de l'association.

4.2. Affectation des moyens

Les moyens dégagés sont notamment destinés à faciliter :

- la mise en place et le développement de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de dialogue social dans l'interprofession des professions libérales ;
- l'organisation et la préparation de réunions favorisant le dialogue social interprofessionnel ;
- les frais divers liés à leur tenue ;
- l'organisation de sessions de formation et d'information des participants ;
- la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le développement d'une procédure de suivi de la qualité de l'emploi ;
- la connaissance et la promotion de l'attractivité des métiers des professions libérales ;
- l'amélioration de la connaissance du droit du travail et des dispositions conventionnelles, tant par les employeurs que par les salariés ;
- l'analyse des difficultés de l'emploi et la proposition de solutions.

Article 5

Création d'une association paritaire de gestion

Pour répondre aux objectifs définis dans le présent accord, les parties signataires décident de créer une association paritaire de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales, dénommée « Association paritaire de gestion pour le dialogue social dans l'interprofession des professions libérales » dont les statuts sont annexés au présent accord (annexe III). Cette association est constituée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au droit d'association.

Elle est chargée d'assurer :

- la collecte de la cotisation conventionnelle définie à l'article 3 ci-dessus, la relance et les contentieux éventuels ;
- la répartition de la collecte entre les parties signataires ;
- les obligations définies par l'article 6 du présent accord ;
- le suivi et le contrôle de l'utilisation des fonds.

A cet effet, elle peut mandater un organisme pour recouvrer ladite cotisation conventionnelle auprès des entreprises couvertes par le champ de l'accord.

L'organisme sera défrayé des frais de recouvrement de la cotisation conventionnelle dans des conditions négociées entre cet organisme et l'association.

Les fonds ainsi collectés feront l'objet d'une comptabilisation et d'une gestion séparées dans les comptes de l'organisme désigné.

Article 6

Représentation dans les instances paritaires nationales et territoriales de dialogue social de l'interprofession des professions libérales

Pour faire vivre le dialogue social dans l'interprofession des professions libérales, les parties signataires conviennent de faciliter l'accès des représentants des entreprises libérales, tant employeurs que salariés, à toutes les instances nationales et/ou territoriales.

Pour en faciliter l'organisation, il est préconisé qu'un calendrier prévisionnel des réunions soit établi paritairement chaque année.

6.1. Participation des représentants des salariés aux réunions

Les représentants des salariés bénéficient d'une autorisation d'absence avec maintien de leur salaire et de ses accessoires comme s'ils avaient travaillé (notamment la prise en compte du travail de

nuits) pour participer aux réunions paritaires décrites à l'article 4 ci-dessus. Ils doivent informer leur employeur de la tenue de ces réunions en leur présentant la convocation dès réception de celle-ci.

L'employeur pourra en demander le remboursement auprès de l'organisation syndicale ayant mandaté le salarié, sur présentation de justificatifs.

Le surcoût du remplacement éventuel du salarié siégeant dans ces instances peut faire l'objet d'une prise en charge sur les fonds du paritarisme dont les modalités seront fixées par l'association de gestion desdits fonds.

Les représentants des employeurs bénéficient d'une prise en charge de leur perte de ressources sur la part patronale.

6.2. Protection des représentants des salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent, par ailleurs, qu'aucun salarié muni d'un mandat d'une organisation syndicale ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et exerce. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient, ou n'appartient pas, à un syndicat, exerce, ou n'exerce pas, un mandat syndical.

En cas de litige, et avant d'engager toute procédure concernant un salarié du fait de sa participation aux instances paritaires dans le cadre du présent accord, la commission paritaire instituée par l'article 13 est compétente pour émettre un avis sur le lien éventuel entre le mandat exercé et la mesure envisagée.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute modification peut être demandée en fonction des termes de l'article 9 ci-dessous.

Article 8

Dépôt et demande d'extension

8.1. Dépôt

Le dépôt en sera fait par l'UNAPL, dans le respect de la réglementation en vigueur.

8.2. Extension

L'UNAPL demandera l'extension selon les voies réglementaires applicables en la matière.

Article 9

Révision

Toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra en demander à tout moment la révision. A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

A l'initiative de la partie patronale, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, le droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel opposées à la révision s'exercera dans le cadre des articles L. 2232-2 et suivants du code du travail. L'absence de réponse à la notification du nouvel avenant dans le délai légal a pour effet la substitution immédiate.

Article 10

Dénonciation

Il pourra être dénoncé totalement, à tout moment, sous respect d'un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dans le délai de 3 mois suivant l'issue du préavis, les parties se rencontreront, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en vue de négocier un accord de substitution. Tant que celui-ci ne sera pas conclu, et au plus tard dans le délai de 1 an, le présent accord continuera à produire effet.

Article 11

Date d'application

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 12

Commission paritaire de suivi de l'accord

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de suivi de l'accord.

Celle-ci aura pour objet d'assurer :

- le suivi proprement dit de l'effectivité du contenu du présent accord ;
- le suivi du fonds de soutien et de développement du dialogue et du paritarisme créé par ledit accord.

Ces deux points peuvent être traités lors de la même réunion.

12.1. Composition

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel signataire du présent accord, et d'un nombre de représentants d'employeurs, désignés par l'UNAPL, égal à celui des représentants salariés.

12.2. Réunions

Cette commission se réunit au moins une fois par an, dans le mois correspondant à la date anniversaire de l'arrêté d'extension du présent accord, sur convocation de la partie patronale qui en assure le secrétariat.

Elle peut être amenée à se réunir sur demande de l'un des signataires formulée auprès de l'ensemble des signataires. Cette demande sera accompagnée de l'exposé des motifs et d'une éventuelle proposition de solution à la question, objet de la demande. Dans ce cas, la commission sera convoquée dans un délai de 1 mois à la date de réception du courrier de demande.

12.3. Suivi de l'effectivité de l'accord

Les représentants des parties signataires devront :

- faire le point sur l'application du présent accord, tant au niveau national que régional ;
- en tirer les conséquences au niveau de l'applicabilité du contenu de l'accord ;
- prendre les décisions nécessaires pour la bonne marche de l'association.

Le relevé paritaire de conclusions pourra être amené à proposer l'ouverture de négociations tendant à la modification de l'accord.

12.4. Suivi des fonds

Les parties signataires prennent connaissance, sur présentation de la présidence paritaire de l'association, accompagnée de l'expert-comptable :

- du compte rendu d'activité ;
- du compte de résultat annuel certifié ;
- du bilan financier ;
- et du budget prévisionnel de l'exercice suivant.

Article 13

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Tous litiges, individuels ou collectifs, nés de l'interprétation du présent accord peuvent être portés devant la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation, composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre de représentants d'employeurs désignés par l'UNAPL égal à celui des représentants de salariés présents.

La saisine de cette commission est sans préjudice pour les parties de saisir les tribunaux. Elle s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des signataires du présent accord. La commission est présidée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés d'une des organisations syndicales signataires. Le secrétariat est assuré par la partie employeur. Cette commission devra statuer dans le délai maximum de 5 semaines à compter de sa saisine.

Cette commission a une double attribution : l'interprétation du texte et la conciliation des litiges relatifs à cette interprétation.

Lorsque la commission est sollicitée, par l'une des organisations ou par toute personne intéressée, pour donner l'interprétation d'un dispositif de l'accord, deux situations sont à distinguer. Si l'interprétation est donnée à l'unanimité des commissaires, la décision d'interprétation est soumise aux parties signataires en tant que proposition d'avenant à l'accord. En l'absence d'opposition à cette proposition dans le délai de 15 jours calendaires, elle est annexée à l'accord en tant qu'avenant, après dépôt effectué selon les conditions légales. En revanche, l'interprétation donnée seulement à la majorité des commissaires ne vaut que pour la résolution du cas qui lui est soumis.

Lorsque la commission siège en vue de la conciliation dans le cadre d'un litige, les commissaires ont la responsabilité de rechercher la résolution amiable du litige en proposant une solution qui doit recueillir l'accord des deux parties.

Fait à Paris, le 28 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

ANNEXE I

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

CODE NAF	LIBELLÉ DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
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)
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.)	

ANNEXE II

ORGANISATIONS MEMBRES DE L'UNAPL

Professions de la santé :

Confédération des syndicats médicaux français (CSMF)
Syndicat des médecins libéraux (SML)
Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD)
Union des jeunes chirurgiens-dentistes. – Union dentaire (UJCD)
Syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD)
Fédération française des masseurs kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR)
Fédération nationale des infirmiers (FNI)
Organisation nationale des syndicats d'infirmiers libéraux (ONSIL)
Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF)
Union nationale des pharmacies de France (UNPF)
Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL)
Fédération nationale des orthophonistes (FNO)
Fédération nationale des podologues (FNP)
Syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR)
Syndicat national autonome des orthoptistes (SNAO)
Association française des diététiciens nutritionnistes (AFDN)
Syndicat des biologistes (SDB)
Union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF)
Organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF)

Professions du droit :

Union générale des notaires de France. – Syndicat national des notaires (UGNF-SNN)
Confédération nationale des avocats (CNA)
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA)
Syndicat des avocats de France (SAF)
Association nationale des commissaires-priseurs (ANCPJ)
Association française des avocats conseils d'entreprises (ACE)
Association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI)
Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC)
Institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC)
Union nationale des huissiers de justice (UNHJ)
Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ)

Professions techniques et du cadre de vie :

Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA)
Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA)
Fédération nationale des syndicats d'architectes d'intérieur qualifiés (FNSAI)
Union nationale des géomètres experts (UNGE)
Chambre des ingénieurs conseils de France (CICF)
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC)

Institut français des experts-comptables. – Union nationale des commissaires aux comptes (IFEC-UNCC)

Fédération nationale des experts-comptables de France (FNECF)

Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC)

Groupe syndical des praticiens de la psychologie. – Psychanalyse. – Psychothérapie (PSY'G)

Syndicat national des psychologues (SNP)

Syndicat des graphologues professionnels de France (SGCF)

Association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF)

Fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP)

Compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE)

Fédération des chambres syndicales des formateurs-consultants (CSFC)

Chambre nationale des conseillers en investissements financiers (CNCIF)

Alliance nationale des experts en automobile (ANEA)

Fédération des conservateurs-restaurateurs (FFCR)

Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP)

Syndicat des conférenciers nationaux d'art (SCNA)

Association française des sténotypistes de conférence (AFSC)

Compagnie des conseils et experts financiers (CCEF)

Société française des traducteurs (SFT)

Syndicat des psychologues d'exercice libéral (SPEL)

Fédération française des associations de médecins experts (FFAMCE)

Syndicat français des ostéopathes (SFDO)

Association française de chiropratique (AFC)

ANNEXE III

STATUTS DE L'ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DU PARITARISME DANS L'INTERPROFESSION DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Article 1^{er}

Constitution

En application de l'article 5 de l'accord du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales, il est fondé, entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et l'UNAPL, signataires de l'accord du 28 septembre 2012, une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre « Association pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales », dénommée ADSPL.

Article 2

Objet

Conformément aux articles 3 et 4 de l'accord du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales, cette association a pour but de :

- percevoir au plan national les ressources qu'elle aura collectées ou fait collecter tel que prévu à l'article 3 de l'accord du 28 septembre 2012 ;
- répartir, selon les modalités définies à l'article 3 du dudit accord, les ressources perçues ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet de l'accord du 28 septembre 2012.

Article 3

Siège social

Le siège social de l'association est fixé au siège de l'UNAPL, 46, boulevard de la Tour-Maubourg, Paris 7^e.

Il pourra être transféré par décision du conseil d'administration.

Article 4

Durée de l'association

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 5

Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par le montant de la collecte de la cotisation conventionnelle, prévue par l'article 3 de l'accord du 28 septembre 2012, versé par les entreprises entrant dans le champ dudit accord et toutes ressources (subventions, dons, legs, etc.) autorisées par les textes législatifs et réglementaires.

L'association peut collecter directement les cotisations dues ou en charger un organisme de son choix. Dans ce second cas, le coût de la prestation de collecte et les modalités de reversement des cotisations collectées par ledit organisme seront définis par une convention conclue entre cet organisme et l'association.

Article 6

Conseil d'administration

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé :

- d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire de l'accord du 28 septembre 2012 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- d'autant de représentants désignés par l'UNAPL.

Les organisations désignent nommément un suppléant par titulaire. Les suppléants peuvent siéger en présence du titulaire, mais ne peuvent participer au(x) vote(s).

Les membres du conseil sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est reconductible.

Les pouvoirs sont admis avec un maximum de 2 par porteur de pouvoirs.

6.1. Fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par trimestre, sur convocation de la présidence paritaire.

Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de toute organisation signataire, ou à l'initiative du bureau.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence paritaire.

Les comptes rendus des réunions rédigés par le secrétariat, sous la responsabilité de la présidence paritaire, sont transmis à chacun des membres du conseil d'administration (titulaires et suppléants) et consignés, après approbation par le conseil d'administration le plus proche, dans un registre tenu à disposition des membres de l'association, au siège de celle-ci.

Les décisions sont prises paritairement à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

6.2. Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association.

Il lui revient de désigner un commissaire aux comptes.

Il reçoit communication des comptes annuels, puis les approuve. Il approuve également le rapport d'activité de l'association.

Article 7

Bureau

Le conseil d'administration désigne, en son sein, un bureau composé de :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Le président et le trésorier adjoint sont issus d'un collège. Le vice-président et le trésorier sont issus de l'autre collège. Ils sont désignés pour 2 ans. Les postes alternent tous les 2 ans, à une réunion du conseil d'administration proche de la date anniversaire de création de l'association.

Le bureau arrête annuellement les comptes de l'association avant de les transmettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 8

Assemblée générale extraordinaire

Le conseil d'administration se réunit en assemblée générale extraordinaire en cas de modification des statuts ou pour prononcer la dissolution de l'association.

Elle est convoquée par le président sur son initiative ou à la demande de la moitié plus un des membres composants le conseil d'administration.

Lors de la première réunion, l'assemblée générale extraordinaire ne peut valablement délibérer que si la moitié plus un des membres de chaque collège la composant sont présents ou représentés. Au cas où le quorum n'est pas atteint, l'assemblée se réunit à la suite d'une seconde convocation sans condition de quorum.

Les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 9

Organisation administrative

Pendant la mise en place de l'association, le fonctionnement administratif est assuré par la partie patronale.

Article 10

Dépôt

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du département du siège de l'association.

Il en sera de même de toute modification des statuts ou de changement dans ses instances dirigeantes statutaires.

Fait à Paris, le 28 septembre 2012.

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2012
RECTIFIANT L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 1989

NOR : ASET1251422M
IDCC : 1557

Souhaitant rectifier quelques erreurs matérielles intervenues lors de la dernière mise à jour de l'avenant relatif aux cadres, les signataires du présent accord ont décidé des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 « Période d'essai »

Au deuxième alinéa, les termes : « par l'employeur avec l'accord du salarié » sont remplacés par : « par accord entre les parties ».

Article 2

Modification de l'article 10 « Indemnités de licenciement »

Le dernier alinéa est complété par : « sauf si le calcul prévu au paragraphe précédent est plus favorable au salarié ».

Article 3

Modification de l'article 11.1 « Départ en retraite »

La première phrase est remplacée par : « Le cadre qui désire prendre sa retraite devra prévenir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il souhaite mettre fin à son contrat s'il justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, et 2 mois pour une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans. »

Article 4

Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FPS ;
DICA.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À LA MISE À JOUR DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL

NOR : ASET1251423M

IDCC : 1557

Considérant qu'à la suite de la recodification du code du travail, différents articles de la convention collective font référence à une codification obsolète ;

Considérant par ailleurs que des erreurs matérielles figurent dans la convention collective, notamment à la suite du dernier travail de mise en conformité de la convention collective avec de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires ;

Qu'ainsi la convention collective n'est actuellement pas à jour,
les signataires du présent accord ont décidé des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 2 « Durée, dénonciation et révision de la convention »

La référence aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 2221-1 et suivants ».

Article 2

Modification de l'article 5 « Autorisations d'absence »

La référence à l'article L. 132-17 du code du travail est remplacée par « L. 2232-8 ».

Article 3

Modification de l'article 6.6

La référence à l'article L. 412-5 du code du travail est remplacée par « L. 2141-11 » et celle relative aux articles R. 412-2 et R. 412-3 est remplacée par « R. 2143-2 et R. 2143-3 ».

Le premier alinéa du paragraphe intitulé « Désignation » est complété par la phrase suivante :
« Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué syndical peut être désigné dans les conditions prévues à l'article L. 2143-6 du code du travail. »

Article 4

Modification de l'article 6.7 « Congé de formation économique, sociale et syndicale »

La référence aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 3142-7 et suivants ».

Article 5

Modification de l'article 8 « Nombre de délégués du personnel »

La référence à l'article L. 421-2 du code du travail est remplacée par « L. 2312-8 ».

Article 6

Modification de l'article 14 « Durée du mandat »

Le terme « 1 an » est remplacé par « 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise fixant une durée inférieure comprise entre 2 ans et 4 ans ».

Article 7

Modification de l'article 16 « Rôle des délégués du personnel »

La référence aux articles L. 422-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 2313-1 et suivants ».

Article 8

Modification de l'article 19 « Heures de délégation »

La référence à l'article L. 431-3 du code du travail est remplacée par « L. 2313-13 ».

Article 9

Modification de l'article 21 « Nombre de membres »

La référence aux articles L. 431-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 2322-1 et suivants ».

Article 10

Modification de l'article 26 « Durée du mandat »

Le terme « 1 an » est remplacé par « 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise fixant une durée inférieure comprise entre 2 ans et 4 ans ».

Article 11

Modification de l'article 27 « Suppléance »

La référence aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 433-12 du code du travail est remplacée par « aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 2324-24 ».

Article 12

Modification de l'article 34 « CHSCT »

La référence aux articles L. 236-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 4611-1 et suivants ».

Article 13

Modification de l'article 43.2 « Contingent d'heures supplémentaires »

Au premier alinéa du 2^e point de l'article 43, la référence à « 130 heures » est remplacée par « 220 heures », conformément à l'accord de branche étendu du 24 janvier 2008.

Article 14

Modification de l'article 44 « Durée des congés payés »

La volonté des signataires de l'avenant du 28 septembre 2010 était bien de ne supprimer et remplacer que les dispositions du quatrième alinéa de l'article 44 et non l'article 44 dans son entier.

Par ailleurs, le premier alinéa de l'article 44 est modifié comme suit :

« Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. »

Article 15

Modification de l'article 46 « Indemnités de congés payés »

La référence à l'article L. 212-5-1 du code du travail est remplacée par « L. 3121-11 » et celle de l'article L. 223-4 est remplacée par « L. 3141-5 ».

Article 16

Modification de l'article 58 « Jours fériés »

Le quatrième alinéa commençant par « excepté pour le 1^{er} Mai » est supprimé.

Article 17

Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FPS ;
DICA.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120490-001212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
