

# 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° 2013/09 DU 23 MARS 2013**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 9.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/09

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Architecture (entreprises [Alsace])</b> : accord du 18 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	4
<b>Architecture (entreprises [Centre])</b> : accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	6
<b>Architecture (entreprises [Ile-de-France])</b> : accord du 9 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	8
<b>Assurances (sociétés)</b> : accord du 11 décembre 2012 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2013.....	10
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage)</b> : accord du 21 novembre 2012 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2013 .....	13
<b>Banque populaire</b> : procès-verbal de désaccord du 29 janvier 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire .....	15
<b>Bâtiment (ETAM)</b> : avenant n° 3 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours .....	18
<b>Bâtiment (cadres)</b> : avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours .....	22
<b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 16 janvier 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	26
<b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	28
<b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 16 janvier 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	31
<b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	33
<b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ETAM])</b> : accord du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	36
<b>Bois de pin maritime (Gascogne)</b> : accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	38
<b>Bricolage</b> : accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2013.....	75

<b>Caisse d'épargne</b> : procès-verbal de désaccord du 22 janvier 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013 .....	78
<b>Carrières et matériaux (industries)</b> : accord du 6 décembre 2012 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale.....	85
<b>Carrières et matériaux (industries)</b> : accord du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme.....	91
<b>Golf</b> : avenant n° 57 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	98
<b>Immobilier (résidences de tourisme)</b> : avenant « Salaires » du 14 janvier 2013 dans les résidences de tourisme .....	100
<b>Médecine du travail (services interentreprises)</b> : accord du 11 décembre 2012 portant révision de la convention .....	102
<b>Pharmacie d'officine</b> : avenant du 5 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance et au frais de soins de santé.....	105
<b>Ports et manutention (Bordeaux)</b> : avenant n° 36 du 21 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013.....	114
<b>Récupération (industries et du commerce)</b> : avenant du 16 octobre 2012 modifiant l'article 49 <i>bis</i> « Indemnisation de la maladie ou de l'accident » de la convention.....	118
<b>Reprographie</b> : accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 ....	120
<b>Reprographie</b> : accord du 15 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	121
<b>Roquefort (industrie)</b> : accord du 27 juin 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet et 1 <sup>er</sup> octobre 2012.....	128
<b>Roquefort (industrie)</b> : avenant n° 6 du 27 juin 2012 modifiant l'article 5.12 « Indemnité de licenciement » de la convention .....	133
<b>Sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels (salariés)</b> : accord du 11 janvier 2013 relatif à la compétitivité des entreprises .....	137
<b>Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 17 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013.....	164
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers])</b> : accord du 10 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 .....	166
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 10 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013 .....	168
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM])</b> : accord du 10 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 .....	170

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(ALSACE)

NOR : ASET1350303M  
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,30 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Strasbourg, le 18 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

(CENTRE)

NOR : ASET1350304M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,31 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Orléans, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 9 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(ILE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1350301M  
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;  
L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO ;  
La FNCB SYNATPAU CFDT ;  
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;  
La CFE-CGC BTP Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs du point (VP) sont fixées par la CPR à 7,83 € pour les départements de la zone 1 (75, 92, 93, 94), à 7,73 € pour les départements de la zone 2 (77, 78, 91, 95), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis pour extension, après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme, qui sera destinataire de dix originaux adressés par le président de la commission paritaire régionale.

Fait à Paris, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(13 novembre 1967)

---

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350277M  
IDCC : 438, 653, 1672, 1679

---

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA et son avenant du 12 octobre 2011 ;

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992, la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants du 5 octobre 2009, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances, il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Objet de l'accord*

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation pour l'année 2013.

Les sommes dues par les sociétés d'assurances relevant du champ du présent accord sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

### **Article 2**

#### *Répartition pour l'année 2013*

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 60 % au titre de la professionnalisation ;
- 40 % au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2013.

### **Article 3**

#### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 4**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

### **Article 5**

#### *Dépôt légal et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

**Syndicats de salariés :**

FBA CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
SNCAPA CFE-CGC ;  
SNIA CFE-CGC ;  
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;  
SNCSA CFE-CGC ;  
SNAATAM CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
FSPBA CGT.

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSP POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350281M  
IDCC : 2247

Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  
par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2013, un accord du 3 octobre 2012 sur l'affectation des ressources du FPSP fixe ce pourcentage à 13 %. Pour le cas où ce pourcentage viendrait à être fixé à un taux différent par arrêté ministériel, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois à compter de la publication dudit arrêté afin de modifier le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

**Article 2**

*Règles d'imputation*

Pour l'année 2013 (année salaires 2012), l'imputation des sommes visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est déterminée de la façon suivante.



Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à 0,0429 % ( $0,55 \times 60 \% \times 13 \%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0286 % ( $0,55 \times 40 \% \times 13 \%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail) :

- une somme égale à 0,0819 % ( $1,05 \times 60 \% \times 13 \%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0546 % ( $1,05 \times 40 \% \times 13 \%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à 0,1092 % ( $1,4 \times 60 \% \times 13 \%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0728 % ( $1,4 \times 40 \% \times 13 \%$ ) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

### **Article 3**

#### *Date d'effet et durée*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour une durée de 1 an.

### **Article 4**

#### *Dépôt légal et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSCA.

#### **Syndicats de salariés :**

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC ;

FSPBA CGT ;

FEC FO.

**Accord professionnel**

**BANQUE POPULAIRE**

---

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 29 JANVIER 2013**

**RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

NOR : ASET1350289M

Conformément aux articles L. 2241-1 à L. 2241-2-1 du code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque en vigueur au 19 juin 2009, les membres de la commission paritaire Banque populaire se sont rencontrés en vue de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les négociations se sont déroulées au cours de deux réunions fixées aux dates suivantes :

- 16 novembre 2012 ;
- 27 novembre 2012.

Au terme des échanges, les parties constatent l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des parties.

**1. Etat des propositions respectives**

*Propositions de la délégation patronale*

Mesure salariale :

La délégation patronale a présenté aux syndicats l'alternative suivante, sous réserve de signature.

Option *a)*

Pour les salariés de niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2012 et au 1<sup>er</sup> février 2013, versement au 1<sup>er</sup> février 2013 d'une mesure salariale égale à :

- 500 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est inférieur à 23 000 € pour un temps plein ;
- 350 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 23 000 € et au plus égal à 30 000 € pour un temps plein.

Ce montant est intégré par fraction dans le salaire de base annuel des salariés bénéficiaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Option *b)*

Pour les salariés de niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2012 et au 1<sup>er</sup> février 2013, revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2013 du salaire de référence des salariés bénéficiaires à hauteur de 0,50 %, avec un plancher de 150 €.

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel constaté au mois de février 2013 pour un temps plein.

Evolution des salaires minima :

Revalorisation du montant des salaires minima de l'ensemble des niveaux de la branche Banque populaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013 comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	NOUVEAU montant
A	18 600
B	18 900
C	19 300
D	20 600
E	21 600
F	23 600
G	26 200
H	29 000
I	35 000
J	42 000
K	50 000

Mesures au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Il est rappelé que les entreprises de la branche Banque populaire doivent appliquer, d'une part, les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité de l'accord de groupe GPEC conclu le 28 octobre 2011 et, d'autre part, les mesures prévues par l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 22 novembre 2011.

*Propositions des organisations syndicales*

CFDT :

- versement d'une mesure pérenne d'augmentation de 1 000 €/an pour tous les niveaux d'emploi avec un plafond fixé à 70 000 € ;
- principe de révision de la cotisation patronale RSRC.

CFTC :

- versement d'une augmentation collective de 1,5 % ;
- principe de révision de la cotisation patronale RSRC.

CGT :

- versement d'une mesure pérenne d'augmentation de 200 € mensuels bruts pour tous les salariés ;
- révision de la cotisation patronale RSRC : + 0,5 %.

FO :

- augmentation générale à 1,2 %.

SNB :

Trois mesures ayant une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- augmentation pérenne des salaires + 1,50 % ;

- budget supplémentaire de résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- contribution additionnelle au RSRC.

Attribution gratuite de parts sociales à hauteur de 1 000 € par salarié, en vue de faciliter l'atteinte de l'objectif cible ratio de solvabilité du projet « Période d'intégration » (prise d'effet fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2013).

UNSA :

- revalorisation de 1,5 % des salaires, qui peut être modulable en fonction des niveaux de salaire ;
- principe de révision de la cotisation patronale RSRC.

## **2. Publicité**

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 29 janvier 2013.

### **Organisation patronale :**

BPCE.

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

---

**AVENANT N° 3 DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS**

NOR : ASET1350297M

IDCC : 2609

**PRÉAMBULE**

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux ETAM en forfait-jours.

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

L'article 4.2.9, point 1, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre. »

## Article 2

Le deuxième point du point 2 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours. »

## Article 3

Il est inséré un point 2 *bis* à l'article 4.2.9 de la convention collective des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 :

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail. »

## Article 4

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

## Article 5

Le troisième alinéa du point 3, de l'article 4.2.9, de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des

limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés. »

### **Article 6**

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible. »

### **Article 7**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1<sup>er</sup> février 2013.

### **Article 8**

L'article 10.6, alinéa 1, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I<sup>er</sup>, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1<sup>er</sup> février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

### **Article 9**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### **Article 10**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CAPEB ;  
FNSCOP BTP ;  
FFB ;  
FFIE.

**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP.



Brochure n° 3322

**Convention collective nationale  
et accord professionnel**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2420. – Cadres**

---

**AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS**

NOR : ASET1350299M  
IDCC : 2420

**PRÉAMBULE**

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait-jours.

Le présent avenant concerne des cadres relevant de la classification des cadres du bâtiment définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et répondant à la définition de cadres autonomes mentionnée ci-après.

Les cadres concernés bénéficieront notamment d'une majoration du salaire minimum conventionnel différente de celle applicable aux ETAM du bâtiment en forfait-jours, la base horaire de référence du barème minimum étant pour les cadres établie sur 169 heures mensuelles.

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

Il est inséré dans la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

**« Article 3.3**

*Convention de forfait en jours*

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement

seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les cadres ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail. »

## **Article 2**

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

## **Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1<sup>er</sup> février 2013.

## **Article 4**

L'article 9.6 de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I<sup>er</sup>, II, III (chapitre III.1 et, à compter du 1<sup>er</sup> février 2013, pour l'article 3.3 du chapitre III.2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 6**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

FNSCOP BTP.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC BTP ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FO BTP.

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 16 JANVIER 2013**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**

**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1350287M

IDCC : 1596

Entre :

La fédération française du bâtiment Poitou-Charentes ;

Les fédérations départementales du bâtiment du Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

Les CAPEB départementales du Poitou-Charentes ;

La fédération régionale des SCOP du BTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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 Poitou-Charentes.

**Article 2**

Pour la région Poitou-Charentes, 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 repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	8,60	0,67	0,61
1B (5 à 10 km)	8,60	1,42	0,98
2 (10 à 20 km)	8,60	2,84	1,93
3 (20 à 30 km)	8,60	4,38	3,15
4 (30 à 40 km)	8,60	6,42	4,33
5 (40 à 50 km)	8,60	8,79	5,82

### **Article 3**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 4**

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

### **Article 5**

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

### **Article 6**

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en rapporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à Niort, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 16 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1350276M

IDCC : 1596

Entre :

La fédération française du bâtiment Poitou-Charentes ;

Les fédérations départementales du bâtiment du Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

Les CAPEB départementales du Poitou-Charentes ;

La fédération régionale des SCOP du BTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1.4 et 12.8 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<sup>er</sup> mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, 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 Poitou-Charentes et ont arrêté :

– la partie fixe (PF) à 125 € ;

– la valeur du point (VP) à 7,30 €,

à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, conformément au tableau joint en annexe.

## **Article 2**

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôts des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

## **Article 3**

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 Niort, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013

Partie fixe : 125 €.

Valeur du point : 7,30 €.

Horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 430,25	9,43
– position 2	170	1 453,00	9,58
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 475,75	9,73
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 657,75	10,93
– position 2	230	1 803,36	11,89
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 950,48	12,86
– position 2	270	2 096,08	13,82

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 16 JANVIER 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1350286M

IDCC : 1597

---

Entre :

La fédération française du bâtiment Poitou-Charentes ;

Les fédérations départementales du bâtiment du Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

Les CAPEB départementales du Poitou-Charentes ;

La fédération régionale des SCOP du BTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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 Poitou-Charentes.

**Article 2**

Pour la région Poitou-Charentes, 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 repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	8,60	0,67	0,61
1B (5 à 10 km)	8,60	1,42	0,98
2 (10 à 20 km)	8,60	2,84	1,93
3 (20 à 30 km)	8,60	4,38	3,15
4 (30 à 40 km)	8,60	6,42	4,33
5 (40 à 50 km)	8,60	8,79	5,82

### **Article 3**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 4**

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

### **Article 5**

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

### **Article 6**

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en rapporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à Niort, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 16 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1350274M

IDCC : 1597

Entre :

La fédération française du bâtiment Poitou-Charentes ;

Les fédérations départementales du bâtiment du Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

Les CAPEB départementales du Poitou-Charentes ;

La fédération régionale des SCOP du BTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1.4 et 12.8, 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<sup>er</sup> mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, 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 Poitou-Charentes et ont arrêté :

– la partie fixe (PF) à 125 € ;

– la valeur du point (VP) à 7,30 €,

à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, conformément au tableau joint en annexe.

## **Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

## **Article 3**

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 Niort, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013

Partie fixe : 125 €.

Valeur du point : 7,30 €.

Horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 430,25	9,43
– position 2	170	1 453,00	9,58
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 475,75	9,73
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 657,75	10,93
– position 2	230	1 803,36	11,89
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 950,48	12,86
– position 2	270	2 096,08	13,82

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

---

**ACCORD DU 16 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1350288M

IDCC : 2609

Entre :

La fédération française du bâtiment Poitou-Charentes ;

Les fédérations départementales du bâtiment du Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

Les CAPEB départementales du Poitou-Charentes ;

La fédération régionale des SCOP du BTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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 Poitou-Charentes.

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 Poitou-Charentes est fixé comme suit.

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel
A	1 453,39
B	1 541,43
C	1 662,52
D	1 761,63
E	1 981,84
F	2 202,04
G	2 510,28
H	2 697,50

## **Article 2**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **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<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

## **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 Niort, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT DE GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

---

**ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1350269M  
IDCC : 172

---

**PRÉAMBULE**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétence individuelle et collective.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique des entreprises de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel adaptées aux secteurs d'activités ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, elles expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 décembre 2004 et celles de l'avenant n° 1 du 7 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle conclues au sein de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 29 septembre 2010 confie audit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de la branche.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

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

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF, rév. 2, 2008).

##### 16.10A. Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

A l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article L. 1144-3 du code rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

##### 16.23Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie

Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures ;

##### 16.24Z. Fabrication d'emballages en bois y compris le montage de caisses en bois

##### 16.29Z. Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte-manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

## CHAPITRE II

### INSERTION PROFESSIONNELLE

#### **Article 2**

##### *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

## 2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

### 2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions légales en vigueur.

### 2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulière, notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche, soit par décision de la CPNE ;
- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Dans le cas de contrat à durée déterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

### 2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

### 2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
  - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
  - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
  - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

## 2.2. Conditions relatives à la formation

### 2.2.1. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

### 2.2.2. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activités concernés ;
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre convention collective.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA 3+.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE nécessitant un examen en commission paritaire.

### 2.2.3. Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

## 2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée déterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans : 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de leur formation.

## 2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

### 2.4.1. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

### 2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA 3+

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur au titre de la professionnalisation (OPCA 3+).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA 3+ se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif où le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA 3+ notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

## 2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I du présent accord.

## Article 3

### *Apprentissage*

#### 3.1. Enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage est une priorité de la profession qu'il s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord et nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés, les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles ;

- d’assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l’emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l’emploi ;
- de poursuivre la dynamique d’insertion des jeunes pour préparer l’avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

*(En pourcentage du Smic.)*

ANNÉE d'exécution	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup> année	35	45	55
2 <sup>e</sup> année	40	55	65
3 <sup>e</sup> année	55	65	80

### 3.2. Fonctionnement des CFA

Afin d’accompagner le développement du CFA de la branche, dont les coordonnées figurent en annexe VIII, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d’organiser le transfert d’une partie des fonds collectés au titre du de la professionnalisation par l’OPCA 3+ :

- ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l’article 3.3 vers le CFA de la branche ;
- chaque année, à l’issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l’OPCA 3+ ;
- cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s’y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire du CFA sera tenu informé des conditions d’utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l’OPCA 3+.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s’y rapportant et du budget.

### 3.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l’article 3.2 du présent accord :

- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l’article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l’OPCA 3+ au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine ;
- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l’article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l’OPCA 3+ au titre du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine.

L’excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

## Article 4

### *Plan de formation*

#### 4.1. Objet

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

#### 4.2. Types d'actions

4.2.1. Actions « d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi »

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures.

4.2.2. Actions de « développement des compétences des salariés »

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.



Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le salarié accède en priorité à l'issue de la formation aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée de 1 an.

## Article 5

### *Période de professionnalisation*

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

#### 5.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de la mobilité interne ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'invalidité au titre du régime général ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

#### 5.2. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;



- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNE,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

### 5.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

### 5.4. Procédure

#### a) Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe II, la durée et les dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation.

Dans un délai de 15 jours maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

Plusieurs cas :

- soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail ;
- soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande, à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonnée à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou de l'établissement, 4 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou 2 % du nombre total de salariés de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

c) Demande de prise en charge/condition d'un éventuel refus/délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas suivants :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

### 5.5. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale de la période de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à :

- 14 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 35 heures pour les entreprises d'au moins de 50 salariés ;
- 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

### 5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe II du présent accord.

## 5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe II du présent accord.

## Article 6

### *Développement de la fonction tutorale*

#### 6.1. Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourt à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA 3+ au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation, l'employeur peut ainsi demander la prise en charge à l'OPCA 3+, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

#### 6.2. Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA 3+ des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe III du présent accord.

#### 6.3. Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Les conditions de prise en charge par l'OPCA 3+ sont définis dans l'annexe III du présent accord.  
Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

## Article 7

### *Droit individuel à la formation*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

#### 7.1. Principes

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la branche industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

#### 7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

#### 7.3. Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation, de sa durée, des dates et heures de l'action de formation.

## Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Ce document écrit est transmis à l'OPCA 3+, qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation au regard des orientations prioritaires définies à l'annexe V. L'OPCA 3+ informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation spécifique de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixée par décret.

## Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il peut refuser au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus de l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

### 7.4. Actions de formations prioritaires au titre du droit individuel à la formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou les emplois existants dans les secteurs d'activité de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les formations prioritaires sont définies en annexe V du présent accord.

### 7.5. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation de bois qui inclut les entreprises du bois de pin maritime, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour les actions reconnues prioritaires par la branche et celles définies à l'article 5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCA 3+ aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF, conformément aux modalités définies dans le présent accord, et ce dans la limite des fonds collectés.

### 7.6. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;

- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCA 3+ des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF. Cette lettre indique également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

## 7.7. Portabilité du DIF

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des 2 années suivant l'embauche ;
- pendant sa période chômage.

### 7.7.1. Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des 2 années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche ;
- lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret.

### 7.7.2. Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. Cette utilisation se fait sur avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

## CHAPITRE IV

### SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

## Article 8

### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié



et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

L'entretien professionnel peut déboucher notamment sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle et, avec l'accord du salarié, être porté sur son passeport formation.

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires propose d'en décrire les principes généraux.

### 8.1. Thèmes abordés

Dans le but de favoriser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et le projet professionnel du salarié, les points suivants seront abordés :

- le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation ;
- les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
- un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE, CIF, bilan de compétences...).

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification... ;
- analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité ;
- recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution ;
- réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions ;
- information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation...).

### 8.2. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

#### Initiative de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

#### Déroulement de l'entretien

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Les salariés exerçant des mandats de représentation ont accès, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, à l'entretien professionnel.

### 8.3. Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

### 8.4. Procédure de recours

Dans le cas où le salarié se sentirait lésé sur le mode de fixation, le contenu de l'entretien ou la réponse de l'employeur, il aura la possibilité d'adresser un recours écrit auprès de ce dernier.

Il indiquera les motifs de son recours et formulera une nouvelle demande d'entretien au cours duquel il pourra, le cas échéant, se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise en cas d'absence de représentation du personnel.

### 8.5. Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties signataires conviennent d'établir un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord (annexe VI).

Les employeurs ou le personnel d'encadrement chargés des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

## Article 9

### *Entretien de seconde partie de carrière*

Il est prévu qu'à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier des perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Lors de cet entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi de pouvoir anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés et conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le salarié sera également informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les employeurs ou le personnel d'encadrement chargés des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens. Les conditions de prise en charge par l'OPCA 3+ sont définies à l'annexe VII du présent accord.



## Article 10

### *Passeport formation*

#### 10.1. Objet

Dans le but de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié est en droit de pouvoir identifier et faire reconnaître ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Dans ce contexte, chaque salarié qui le désire peut, à son initiative, établir son « passeport formation ». Il en conservera la propriété et la responsabilité.

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ».

#### 10.2. Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, etc.) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

## Article 11

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

Les signataires confirment l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA 3+ .

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;

- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

#### Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui interviennent en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA 3+ . S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

#### Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

## Article 12

### *Bilan de compétences et congé de bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ces compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié, selon les conditions définies ci-dessous.

#### 12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

#### 12.2. Bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent réaliser un bilan de compétences soit dans le cadre de leur droit individuel à la formation, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences.

##### 12.2.1. Bilan de compétences réalisé dans le cadre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser leurs droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

##### 12.2.2. Bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Objet :

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

Autorisation d'absence :

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Délai de franchise :

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

Procédure :

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître par écrit soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

Prise en charge :

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

Rémunération du salarié :

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçu s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article 7 susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

## CHAPITRE V

### OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire national, créé par l'accord national du 6 décembre 2011 relatif à la formation tout au long de la vie dans les industries du bois et de l'importation des bois, les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes ;
- mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formation qui en découlent ;
- diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission paritaire de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## CHAPITRE VI

### MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA 3+ de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et les moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME-TPE, tels que par exemple :
  - l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
  - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;

- l'aide à l'élaboration du cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
- l'aide à l'ingénierie de type GPEC.

## CHAPITRE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### **Article 13**

#### *Egalité entre les femmes et les hommes*

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'article 29 de l'accord du 30 novembre 2012 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

### **Article 14**

#### *Insertion professionnelle des travailleurs handicapés*

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévue dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

## CHAPITRE VIII COLLECTE DES CONTRIBUTIONS PAR L'OPCA 3+

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne doivent verser leur contribution à l'OPCA 3+ dans les conditions définies par l'accord national du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation de bois.

## CHAPITRE IX DISPOSITIONS DIVERSES

### **Article 15**

#### *Rôle du comité d'entreprise*

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé et consulté sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale ;
- les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- le plan de formation.

### **Article 16**

#### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

## **Article 17**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

## **Article 18**

### *Clause de sauvegarde*

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord.

## **Article 19**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 20**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

## **Article 21**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Gradignan, le 29 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIRPM ;

FIBA.

### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT.



## ANNEXE I

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

---

#### **Formations prioritaires**

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication.

Commercial, langues, développement export, marketing/vente.

Création, conception.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité et environnement.

Technologie de production et d'information.

Productique.

Opération de production : sciage, délignage, triage, rabotage, séchage, etc.

Langues.

#### **Détermination des forfaits financiers de prise en charge**

La participation financière de l'OPCA 3+, pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel :
  - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;
  - ou d'un diplôme reconnu par l'Etat ;
  - ou d'un titre professionnel reconnu par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.



## ANNEXE II

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

---

#### **Formations prioritaires**

Liste des qualifications accessibles :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, RH, comptabilité, informatique, communication ;
- commercial, langues, développement export, marketing, vente ;
- création, conception, design industriel ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques...) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité et environnement ;
- technologie de production et d'information ;
- productique ;
- opération de production, sciage, délignage, rabotage, triage, affûtage, etc. ;
- langues,

ayant pour objet la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l'encadrement et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
- des tuteurs.

#### **Liste des publics prioritaires**

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

- les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité ;
- les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formations générales, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation et l'aptitude à animer des équipes ;
- les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA 3+.

#### **Détermination des forfaits financiers de prise en charge**

La participation financière de l'OPCA 3+, pour le secteur des industries du bois de pin maritime, est déterminée sur la base des forfaits suivants.

- 49 € pour la ou les formations spécifiques « Opérateur de production de l'industrie du bois » ;
- 49 € pour la formation « Chef d'équipe de l'industrie du bois » ;
- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent les frais pédagogiques et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

## ANNEXE III

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION TUTORALE

---

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+ peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à la fonction tutorale selon les conditions suivantes :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 % et donc porté à 345 € lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visés à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale (art. D. 6332-91 modifié du code du travail) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

## ANNEXE IV

### CHARTRE DE LA FONCTION TUTORALE

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat ou période de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Tout employeur qui embauche un salarié dans le cadre de la professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat ou période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié dans le cadre de la professionnalisation.

#### Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

#### Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

#### Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

#### Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés dans le cadre de la professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Eventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
3. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation

### *Accueil du salarié*

- Discuter avec le salarié de son projet professionnel.
- Organiser la visite de l'entreprise.
- Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).
- Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel.
- Présenter l'équipe.
- Aider le salarié à se présenter.
- Présenter son rôle de tuteur.
- Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.
- Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise.
- Enoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.
- Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation.
- Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

### *Formation du salarié dans l'entreprise*

- Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.
- Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.
- Expliquer les critères de performance de l'entreprise.
- Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.
- Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail.
- Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.
- Guider le salarié dans la réalisation du travail.

### *Suivi et évaluation du salarié*

- Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.
- Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée.
- S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

## ANNEXE V

### DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DIF

---

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existant dans les secteurs d'activités de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

Peuvent également être prioritaires les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

#### **DIF prioritaires**

Achat et logistique :

- méthode et techniques de la fonction achat ;
- gestion des stocks ;
- logistique transport / logistique flux ;
- permis poids lourds et grumier ;
- transport et manutention (cariste, pontier, nacelle...).

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique :

- management ;
- gestion de projet ;
- communication ;
- comptabilité et gestion ;
- GPEC ;
- formation des tuteurs ;
- formateur des formateurs ;
- bureautique ;
- mise à niveau (fondamentaux écriture lecture mathématiques...) ;
- perfectionnement linguistique spécialisé (export, technique, etc.).

Commercial, marketing/vente, développement export :

- stratégie marketing ;
- stratégie commerciale ;
- animer et développer un réseau de distribution ;
- assistant commercial ;
- concepteur ;
- stratégie et pratique de l'export ;
- langues.

Gestion industrielle de production :

- planification ;
- organisation et gestion de la production (planification, optimisation de la fabrication logistique des flux, méthodes...) ;
- GFAO-GPAO ;
- programmation de machines à commande numérique.

Fabrication-production :

- finition et traitement de surface ;
- connaissance des matériaux ;
- prototypiste ;
- fabrication et usinage (séchage du bois, affûtage, conduite de machine et/ou à commande numérique, collage et techniques de mise en œuvre...).

Maintenance :

- automate programmable industriel (exploitation et programmation) ;
- pneumatique ;
- mécanique ;
- méthodologie du dépannage ;
- maintenance préventive ;
- maintenance curative ;
- électricité industrielle.

### **Prise en charge financière**

Les formations prioritaires au titre du DIF, les bilans de compétences et les heures d'accompagnement au titre de la VAE, sont pris en charge sur la base d'un forfait horaire de 15 € par heure et dans la limite des coûts réels.

ANNEXE VI  
GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

PARTIE 1

LE SALARIÉ

Nom. – Prénom : ..... Date de naissance : .....

Poste(s) occupé(s) : .....

Service : .....

Date d'entrée dans l'entreprise : .....

Ancienneté sur le(s) poste(s) : .....

LE RESPONSABLE CHARGÉ DE L'ENTRETIEN

Nom. – Prénom : .....

Fonction : .....

Service : .....

INTITULÉ des formations réalisées depuis N – 3	RÉSULTATS ATTENDUS	DURÉE	VALIDATION	ANNÉE

Commentaires : .....  
.....  
.....



## PARTIE 2

### BILAN PROFESSIONNEL

1.1. BILAN GLOBAL DES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE dans l'exercice de l'activité professionnelle	OUI	À RENFORCER	ACTIONS à développer
Connaissances professionnelles du ou des postes occupés			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et autonomie			
Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s) Ex. : – communication et relationnel – maîtrise de logiciels – langues – capacités d'encadrement – ..... – .....			

2.2. PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU POSTE ..... .....
---

Commentaires : .....

.....

.....

### Lexique

#### 1. Connaissances professionnelles/compétences techniques

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de « polyvalence ».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de « polycompétences ».

#### 2. Initiative/autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assistance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

#### 3. Transmission des savoir-faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoir-faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

#### 4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

PARTIE 3  
CONCLUSIONS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

3.1. Souhaits exprimés par le salarié

Formation(s) souhaitée(s)

.....  
.....

Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise

.....  
.....

Autres demandes

.....  
.....

3.2. Propositions d'actions

OBJECTIFS	TYPES D'ACTION

3.3. Observations du salarié sur le déroulement  
de l'entretien professionnel

.....  
.....

3.4. Observations du responsable sur le déroulement  
de l'entretien professionnel

.....  
.....

Signature du responsable

Signature du salarié

## ANNEXE VII

### DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET À L'ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

---

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, l'OPCA 3+ peut prendre en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en place de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le 0,50 %.

Forfait horaire maximum : 15 €, dans la limite de 14 heures maximum.

ANNEXE VIII  
MODÈLES DE LETTRES

---

**1. Demande de formation  
dans le cadre de la période de professionnalisation**

Madame, Monsieur,

En application de l'accord du 29 novembre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, je vous demande d'effectuer une formation dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera du ..... au .....

Ce stage a pour objet une formation à ....., laquelle se déroulera à ..... organisée par .....

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCA 3+ afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de cette formation.

**2. Demande de formation  
dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)**

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser mon capital d'heures disponibles au titre du DIF, pour suivre la formation suivante :

- formation (intitulé de la formation) ;
- dates (date de début et date de fin de la formation) ;
- durée totale (nombre d'heures) ;
- organisme de formation (nom et coordonnées) ;
- coût pédagogique (montant HT).

L'organisme, contacté par mes soins, se tient à votre disposition pour vous faire parvenir la convention de stage. Vous trouverez en pièce jointe le programme détaillé de cette formation.

**3. Demande d'autorisation d'absence  
dans le cadre du congé individuel de formation (CIF)**

Madame, Monsieur,

Je vous adresse une demande d'autorisation d'absence pour suivre la formation (intitulé de la formation) et dispensée par l'organisme de formation (nom et coordonnées) dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Cette formation se déroulera du (date de début) au (date de fin) pour une durée totale de (nombre d'heures), à raison de (nombre d'heures) par semaine (ou par mois).

Je formule cette demande sous réserve de la confirmation de mon admission par l'organisme de formation et du financement de mon projet par le (FONGECIF/OPACIF).

ANNEXE IX  
COORDONNÉES DU CFA DES INDUSTRIES DU BOIS  

---

CFA des industries du bois  
Seyresse  
526, route d'Oeyreluy  
40180 Dax

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1606. – BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

ACCORD DU 14 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2013  
NOR : ASET1350290M  
IDCC : 1606

Entre :  
La FMB,  
D'une part, et  
La CSFV CFTC ;  
La FS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 2**

*Grille des salaires minimaux*

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

*Employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 435
II	C	140	1 445
	D	150	1 460
	E	160	1 475

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
III	F	190	1 505
	G	200	1 560

### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 675
	I	250	1 750
	J	280	1 832

### *Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 358	29 475
	L	400	2 464	30 800
	M	500	2 752	34 400
	N	600	2 962	37 025

## **Article 3**

### *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Date d'application*

Le présent accord s'applique le 1<sup>er</sup> mars 2013.

#### **Article 5**

##### *Publicité*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 6**

##### *Extension*

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)



**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 22 JANVIER 2013  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350291M

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche Caisse d'épargne.

La NAO de branche s'est déroulée au cours de deux réunions programmées aux dates suivantes :

- 20 novembre 2012 ;
- 18 décembre 2012.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 9 janvier 2013 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 22 janvier 2013.

Préalablement à la réunion du 20 novembre 2011, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information, extraits du bilan social 2011 ;
- autres éléments d'information ;
- prévisions économiques et perspectives des marchés de l'épargne et du crédit 2012-2013.

Lors de cette première réunion, le document relatif aux prévisions économiques a fait l'objet d'une présentation (stratégie, études veille et prospective, BPCE).

Deux autres documents font l'objet de présentation en séance. Ils visent :

- les principales informations de contexte social de la DRH groupe de BPCE (organisation RH gestion de l'information sociale) ;
- l'évolution des résultats du réseau des caisses d'épargne, par le directeur général, membre du directoire en charge des ressources humaines et de la communication interne au sein de BPCE.

Ces documents sont communiqués par messagerie électronique aux sept organisations syndicales le 26 novembre 2012.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés au cours des deux réunions est le suivant :

*Propositions de BPCE*

En vue d'un projet d'accord, BPCE propose les points suivants :

Augmentation générale au titre de 2013 :

Deux projets d'accord sont présentés aux organisations syndicales lors de la séance du 18 décembre 2012 et sont communiqués par mail aux membres de la CPN le 19 décembre 2012 en leur demandant de se prononcer sur ces deux textes avant le 8 janvier 2013.

Premier texte :

« Les salaires bruts de base annuels des salariés de la branche sont augmentés de :

- 450 € bruts annuels pour les salariés pour qui la base de référence telle que définie ci-après est inférieure à 25 000 € bruts annuels pour un temps plein ;
- 300 € bruts annuels pour les salariés pour qui la base de référence telle que définie ci-après est égale ou supérieure à 25 000 € bruts annuels et au plus égale à 35 000 € bruts annuels pour un temps plein.

Ce montant, calculé proportionnellement au temps de travail, est versé en une fois au mois de février 2013 et intégré par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13<sup>e</sup> mois à compter du mois de janvier 2014. »

Second texte :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires bruts de base annuels sont augmentés, en fonction de la base de référence annuelle, de 0,5 % avec un minimum de 200 € bruts pour un temps plein pour les salariés ayant une base de référence au plus égale à 40 000 € bruts annuels pour un temps plein.

Le minimum est calculé proportionnellement au temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel. »

L'un et l'autre de ces textes prévoit également la fixation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'un salaire minimum de 21 000 € bruts annuels pour un temps plein, applicable à tout recrutement de salarié pour les métiers bancaires et après 6 mois d'ancienneté.

Il est précisé qu'on entend par base de référence au sens du présent accord un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

$$\begin{aligned} & (\text{Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2013} \\ & + \text{éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2013}) \times 13 \end{aligned}$$

Egalité entre les femmes et les hommes :

L'accord sur la GPEC conclu au niveau du groupe BPCE le 28 octobre 2011 prévoit des mesures relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité.

Ainsi, cet accord fixe les domaines d'actions prioritaires devant être déclinés dans le plan d'actions des entreprises (il s'agit de l'embauche, de la formation et de la promotion professionnelle pour les entreprises de 300 salariés et plus) ainsi que les thèmes pour lesquels la mise en place d'actions complémentaires (égalité salariale, articulation vie professionnelle et responsabilités familiales) est encouragée.

Les dispositions prévues par cet accord s'appliquent aux entreprises de la branche Caisse d'épargne.

#### *Propositions du syndicat CFDT*

Augmentations générales :

Le syndicat revendique l'application d'une mesure de revalorisation de 1 000 € bruts annuels.

Autres demandes :

Le syndicat demande l'ouverture d'une négociation groupe sur les règles d'attribution des augmentations individuelles afin que soient établies des règles claires à partir de critères objectifs, indiscutables et connus de tous.

#### *Propositions du syndicat CFTC*

Augmentations générales :

- rattrapage du pouvoir d'achat 2012 : entre l'inflation (environ 2 %) et les augmentations générales de 2012 avec pour rappel : 350 € pour les salaires inférieurs à 30 000 €, 300 € pour les salaires compris entre 30 000 € et 60 000 € et 0 € pour les salaires supérieurs à 60 000 € ;

- maintien au minimum du pouvoir d'achat pour les salaires 2013 par rapport au prévisionnel du taux d'inflation (2 %).

Autres demandes :

- prime unitaire pour tous sous forme de parts sociales ;
- octroi d'un sur-intéressement au titre de l'exercice 2011 ;
- promotion : suite à une promotion, perception du différentiel de 100 % entre la différence de RAM entre la nouvelle et l'ancienne classification ;
- détermination d'un salaire minimum par métier : (ex. : CC, GC, DA, métiers des sièges) ;
- instauration de paliers intermédiaires pour reconnaissance dans l'emploi exercé ;
- protection sociale : prise en charge de « santé plus » pour les salariés souhaitant y souscrire ; participation à l'effort d'équilibre de couverture CGP retraite supplémentaire au titre de l'exercice 2012.

### *Propositions du syndicat CGT*

Augmentations générales :

- augmentation générale collective : 5,8 % au total (dont rattrapage perte pouvoir d'achat des années précédentes étalé sur 5 ans), avec un minimum de 2 400 €/an. Application à tous les éléments salariaux.

Rémunérations annuelles minimales :

- revalorisation des RAM sur la base d'un salaire net mensuel en T2 de 1 700 €.

Egalité entre les femmes et les hommes :

- rémunération : enveloppe spécifique ;
- égalité salariale à l'embauche ;
- déroulement de carrière, promotion et formation (pas trop de problème *a priori* sur ce dernier point) ;
- prise en charge du congé de paternité.

Autres demandes :

- rémunération de la promotion par l'intégration au salaire de base de 100 % du différentiel de RAM entre le niveau confié et celui de d'origine ;
- suppression de la part variable par intégration dans le salaire de base d'un montant égalitaire calculé sur la moyenne des enveloppes de part variable des 5 dernières années ;
- transformation de l'intéressement et de la participation en un 14<sup>e</sup> mois minimum ;
- rémunération des stagiaires ;
- suppression du niveau T1, qui ne correspond plus à la réalité des entreprises ;
- premier niveau d'embauche en T3, ce qui correspond à une situation très majoritaire dans les entreprises ;
- revalorisation des classifications de certains métiers (ex. : conseillers commerciaux) correspondant aux niveaux de compétences exigés et mis en œuvre ;
- création d'une carrière minimale garantie ;
- reconnaissance collective de l'expérience « mécaniquement » acquise : intégration au salaire de base de 90 € par mois tous les 3 ans ;
- sur les derniers points : reprise des négociations sur l'évolution dans l'emploi ;
- mobilité géographique : rapprochement géographique ; indemnisation des déplacements domicile/travail (tout le monde ne peut utiliser les transports en commun) ;
- conditions de travail : voir négociations en cours (amplitude horaire, durée du travail, contrôle des horaires...).

### *Propositions du syndicat SNP FO*

#### Augmentations générales :

Le syndicat demande l'application d'une augmentation de 4 % sur le salaire de base et les AIA, ainsi que le versement d'une prime de 3 000 €.

#### Rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat FO expose les montants de revalorisation souhaités :

- T1 : + 18 % ;
- T2 : + 15 % ;
- T3 : + 10 % ;
- TM4 : + 8 % ;
- TM5 : + 5 % ;
- autres niveaux : + 3 %.

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION BRUTE annuelle minimale
T1	21 134
T2	23 275
T3	26 109
TM4	27 982
TM5	29 559
CM6	32 470
CM7	37 147
CM8	41 656
CM9	46 314
CM10	51 004

Le SNP FO dénonce le fait que lorsqu'une promotion intervient dans les mois qui suivent une mesure d'augmentation générale et/ou individuelle, ces incidences pécuniaires sont annihilées par une application déloyale dudit accord par les DRH, notamment, car ce sont les cas les plus nombreux, pour les salariés occupant un emploi de conseiller commercial classé T3 et promu gestionnaire de clientèle en classification TM4. Dès lors, le SNP FO exige la neutralisation de cet effet pervers. C'est pourquoi il propose de modifier la dernière phrase de l'article 2 de l'ACN du 11 décembre 2003 de la façon suivante :

« La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet et compte non tenu des éventuelles mesures d'augmentation générale et/ou individuelles dont aurait bénéficié le salarié dans les 12 mois précédant une promotion, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé (cf. tableau ci-dessus). »

Il propose une revalorisation automatique minimale des RAM en cas d'augmentation générale via un avenant à l'ACN du 11 décembre 2003.

Pour ce faire, le SNP FO propose un nouvel article 3 de l'ACN du 11 décembre 2003, l'ancien article 3 « Révision et dénonciation de l'accord » devenant l'article 4 « Revalorisation des RAM » et rédigé comme suit : « Les valeurs des RAM peuvent être revalorisées chaque année dans le cadre

de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de la branche. En cas d'échec de cette négociation spécifique et en cas d'augmentation générale, les RAM seront cependant revalorisées à minima d'un taux identique à celui de l'augmentation générale. »

Egalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat demande la mise en œuvre des accords collectifs applicables dans les entreprises afin d'atteindre l'objectif de disparition des écarts.

Pour parvenir à améliorer réellement la situation, il convient pour le XII<sup>e</sup> congrès du SNP FO de disposer de données fiables et pouvoir suivre très précisément les progrès. Cette exigence intéresse bien sûr les DRH, mais également les instances représentatives du personnel.

Dans cette perspective, le SNP FO propose que soit désormais établie au sein de chaque entreprise de la branche une série d'indicateurs en complément du bilan social, rendant compte de la situation détaillée des femmes dans l'entreprise, dont le SNP FO demande qu'elle soit suivie par les comités d'entreprise, à l'instar du rapport de situation comparée (RSC) hommes/femmes.

Afin d'éviter de tout mélanger et de donner le champ libre à des interprétations erronées, le SNP FO demande que soient établis des indicateurs détaillés par générations de population (cohortes), suivies chaque année et portant sur :

- la situation des femmes dans l'entreprise en termes de postes, de classification, de formation et de qualification ;
- les évolutions de carrière (promotion, ancienneté au moment de la promotion, niveau de promotion, etc.) ;
- la politique de recrutement et de formation de chacune des entreprises de la branche ;
- l'évolution des rémunérations par type de rémunération en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle ou géographique, etc.).

L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes/femmes en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de « l'entonnoir », c'est-à-dire par exemple – et en fonction de ce qui est pertinent – donner les informations hommes/femmes par classification, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier et de la même tranche d'ancienneté, etc., et descendre ainsi jusqu'au plus fin possible, et ensuite d'analyser si le même événement a les mêmes conséquences en termes de promotion, rémunération, etc.

Une fois cette batterie d'indicateurs mis en place, il faut que les accords collectifs d'entreprise, que le SNP FO appelle de ses vœux dans chacune des entreprises de la branche, fixent des objectifs chiffrés d'amélioration en définissant les moyens mis en œuvre.

En outre, il revendique une étude sur les rémunérations, la teneur et la portée de cette étude devant faire l'objet d'une négociation, puis d'un accord, avec les organisations syndicales représentatives.

Autres demandes :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Outre un dispositif d'avancement dans l'emploi pour tous, le syndicat propose la mise en place pour les jeunes salariés d'un dispositif d'évolution de salaire garantie. Le salaire évoluerait selon une périodicité de 6 mois ; ce dispositif serait applicable du niveau T2 à TM5 pendant 36 mois.

(En euros.)

ANCIENNETÉ	T2	T3	TM4	TM5
6 mois	23 000	24 000	26 500	28 500
12 mois	24 000	25 000	27 000	29 000
18 mois	25 000	25 750	27 500	30 000
24 mois	25 500	26 000	28 000	30 500
30 mois	26 000	27 000	29 000	31 000
36 mois	27 000	28 000	30 000	32 000

Au terme des 36 mois, les salariés recevraient une augmentation de 1 000 €/an pour atteindre a minima :

- 30 000 € pour la T3 ;
- 33 000 € pour la TM4 ;
- 35 000 € pour la TM5.

Le SNP FO propose une recommandation nationale pour des accords d'entreprise dérogatoires à la formule minimale de participation.

Le SNP FO propose une évolution salariale minimale de 3 % sur 5 ans, hors AG et AIA (modification de l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004).

Il demande l'engagement de discussion sur la part variable afin de la transformer en un élément pérenne. En effet, la part variable est notamment un facteur de risques psychosociaux.

Il soutient l'organisation d'une négociation afin de réviser l'accord du 24 novembre 2005 sur les frais de soins de santé pour porter la participation employeur à 80 % (art. 4).

Le syndicat signale que l'article 5 de l'accord formation du 10 juin 2005 prévoit une clause de revoyure et que le délai mentionné est dépassé.

Il estime enfin que le dispositif de classification doit être revue et amélioré. L'article L. 2241 du code du travail en donne l'occasion.

#### *Propositions du syndicat SNE CGC*

Augmentations générales :

Le syndicat revendique l'attribution d'une augmentation générale de 2,5 %.

Egalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat demande une accélération du rattrapage de rémunération entre les femmes et les hommes.

Autres demandes :

- versement de 50 % du différentiel de RAM en cas de promotion ;
- organisation d'une table ronde sur la part variable.

#### *Propositions du syndicat unifié UNSA*

Augmentations générales :

- augmentation générale de 3,6 % (inflation fin 2012 = 2 % + rattrapage = 1,6 %), avec plancher à 75 € bruts/mois ;
- rééquilibrage entre les enveloppes allouées aux augmentations générales, d'une part, aux mesures individuelles, d'autre part.

Rémunérations annuelles minimales :

– revalorisation des RAM :

- T1-T3 : 5 % ;
- TM4-CM6 : 4 % ;
- CM7 et plus : 3 %.

Egalité entre les femmes et les hommes :

– exclusion du comblement des écarts H/F de l'enveloppe des mesures individuelles.

Autres demandes :

- création d'un intéressement groupe sans remise en question des accords locaux ; à défaut, instauration d'un complément d'intéressement ;
- augmentation de 100 % de l'écart entre deux RAM en cas de promotion ;
- instauration d'un niveau d'embauche a minima en T3 : 1 500 € net × 13 mois ;
- ouverture de négociations :
  - part variable ;
  - intéressement groupe ;
  - évolution dans l'emploi.

### *Propositions du syndicat SUD*

Augmentations générales :

Le syndicat fixe le montant de l'augmentation générale à 300 € pour tous les salariés.

Il revendique la fixation d'un salaire minimal de 1 700 € nets par mois.

Autres demandes :

Le syndicat SUD demande l'organisation de négociations sur les conditions de travail et les horaires de travail. Pour permettre le paiement des heures supplémentaires, il souhaite l'application d'un outil infalsifiable de contrôle du temps de travail.

Il souhaite l'ouverture de négociation sur le statut social des salariés.

Il demande la suppression de la technique du « benchmark » comme mode d'appréciation des salariés.

Aucun des deux textes présentés par BPCE lors de la séance du 18 décembre ne recueille la signature d'organisations syndicales au terme du délai de réflexion défini en séance, les sept organisations syndicales ayant déclaré chacune être non signataire des dispositifs.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, BPCE retire ses propositions.

Fait à Paris, le 22 janvier 2013.

### **Organisation patronale :**

BPCE.

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AU CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE  
NOR : ASET1350294M

**PRÉAMBULE**

En application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, les salariés peuvent solliciter le bénéfice d'un congé afin de suivre des actions de formation économique, sociale ou syndicale. Aussi les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'instituer, par accord collectif national, un dispositif de mutualisation de la cotisation de 0,08 ‰ portant sur le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale.

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

*Montant de la contribution*

Les entreprises de 10 salariés et plus contribuent au financement du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, selon les dispositions prévues aux articles L. 3142-7 et R. 3142-1 et suivants du code du travail, par le versement d'une cotisation.

En application du présent accord, cette cotisation, correspondant à 0,08 ‰ du montant des salaires, payés pendant l'année en cours tel que défini à l'article R. 3142-1 du code du travail, des entreprises visées ci-dessus, est mutualisée au sein de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction.

**Article 2**

*Objet du congé de formation économique et sociale  
et de formation syndicale*

En application du présent accord, le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale doit permettre à tout salarié de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres rattachés à des organisations syndicales représentatives au niveau national, ou par des instituts spécialisés selon une liste fixée par arrêté ministériel.

La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique et sociale et syndicale est établie par arrêté ministériel.

Cette liste sera transmise chaque année aux entreprises.



### **Article 3**

#### *Bénéficiaires du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale*

Conformément à la loi, tout salarié d'une entreprise, sans condition d'ancienneté, peut demander à bénéficier d'un congé de formation économique et sociale et de formation syndicale.

Par extension, le bénéfice de ce congé est étendu aux salariés des entreprises de moins de 10 salariés, bien que leurs entreprises ne soient pas soumises à la contribution prévue à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

### **Article 4**

#### *Durée du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale*

La durée du congé est fixée dans le respect de la durée prévue aux articles L. 3142-9 et L. 3142-10 du code du travail.

La durée d'une formation ne peut pas être inférieure à 2 jours.

Toutefois, et par exception à cette durée de 2 jours, les partenaires sociaux conviennent que la durée de la formation pourra être réduite à une journée pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

### **Article 5**

#### *Rémunération du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale*

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale donne lieu au maintien de la rémunération du stagiaire par l'employeur dans la limite des fonds disponibles, selon les conditions prévues à l'article 7.4 ci-après.

Par l'effet de la mutualisation prévue à l'article 1<sup>er</sup>, les entreprises adressent une demande de prise en charge de la rémunération à maintenir, à l'association de gestion créée à cet effet au sein de la branche professionnelle conformément à l'article 6 ci-dessous.

Cette prise en charge se fera dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après.

### **Article 6**

#### *Association de gestion*

Il est créé au sein de la branche professionnelle, une association paritaire de gestion.

Cette association paritaire de gestion est en charge de la collecte de la contribution visée à l'article 1<sup>er</sup> ainsi que de l'instruction des demandes de congés de formation économique et sociale et de formation syndicale présentées par les entreprises.

Les partenaires sociaux conviennent que, au nom et pour le compte de cette association, l'AG 3+ réalisera la collecte de la contribution susvisée. Cette collecte est effectuée en application d'une convention conclue entre l'association de gestion et l'AG 3+.

#### **6.1. Rôle et missions de l'association**

La contribution du 0,08 ‰ est collectée annuellement et mutualisée au sein d'une association paritaire de gestion.

Dans la limite des fonds disponibles, les ressources collectées sont destinées :

- au maintien de la rémunération des salariés bénéficiant du congé, charges comprises ;
- à la prise en charge des frais de repas, de transport et éventuellement d'hébergement, dans les conditions tarifaires prévues en annexe ;
- et à la prise en charge des frais pédagogiques dans les conditions prévues à l'article 7.4.

En application des dispositions légales, les dépenses correspondantes des entreprises seront déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite de la contribution de 0,08 ‰.

## 6.2. Composition de l'association

L'assemblée générale de l'association paritaire de gestion est composée d'un représentant titulaire de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

L'association paritaire de gestion est présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des organisations syndicales et par un représentant employeur.

Un vice-président est également désigné tous les 2 ans dans les mêmes conditions.

La présidence est assurée pour la première fois, pour une durée de 2 ans, par un représentant des organisations syndicales.

La vice-présidence est assurée pour la première fois, pour une durée de 2 ans, par un représentant de l'organisation patronale.

Le président et le vice-président forment le bureau de l'association.

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an. Les statuts de l'association précisent autant que de besoin ses règles de gouvernance.

## Article 7

### *Demande de congé de formation économique et sociale et de formation syndicale*

#### 7.1. Présentation de la demande

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé de formation économique et sociale et de formation syndicale doit en faire la demande au moins 30 jours à l'avance auprès de son employeur.

Cette demande doit préciser la date et la durée de l'absence, le nom de l'organisme responsable du stage.

#### 7.2. Réponse de l'employeur

S'il accepte la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision dans les meilleurs délais et transmet, dans le même temps, le dossier à l'association paritaire de gestion pour instruction afin de vérifier les fonds disponibles.

L'employeur peut refuser le bénéfice du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale :

- si les conditions de présentation de la demande n'ont pas été respectées ;
- s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ;
- si le salarié a épuisé son droit annuel à congé de formation économique et sociale et de formation syndicale.

En cas de refus, la décision de l'employeur, ou de son représentant, doit être motivée et être notifiée, par écrit, dans un délai de 8 jours suivants la réception de la demande.

L'employeur peut également reporter le bénéfice du congé de formation économique, sociale et syndicale si le quota d'absences simultanées au titre des congés visés à l'article L. 3142-10 du code du travail est atteint.

### 7.3. Demandes de prise en charge

L'employeur transmet la demande de prise en charge à l'association paritaire de gestion.

Cette demande est instruite par l'association paritaire de gestion dans les conditions suivantes.

Les demandes seront instruites suivant leur ordre d'arrivée et en fonction des fonds disponibles alloués à chaque organisation syndicale selon les conditions définies à l'article 7.4 ci-après.

L'association paritaire de gestion fait connaître à l'employeur dans les 15 jours, la suite réservée à la demande de prise en charge. L'employeur en informe immédiatement le salarié.

Le règlement intérieur de l'association de gestion paritaire précisera autant que de besoin les conditions d'instruction des demandes et les modalités de remboursement des sommes visées à l'article 6.1.

### 7.4. Affectation des fonds mutualisés

Un sous-compte spécifique est créé pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle représentée au sein de l'association paritaire de gestion.

Les sommes collectées au titre du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sont affectées à parts égales entre ces sous-comptes après déduction des montants suivants :

- des coûts de fonctionnement et frais de gestion de l'association, dont le montant prévisionnel est fixé annuellement par décision majoritaire de l'assemblée générale ;
- d'une réserve maintenue dans un sous-compte laissé à la disposition de l'association paritaire de gestion. Le montant de cette réserve sera fixé annuellement par décision majoritaire de l'assemblée générale. Elle sera de 10 % pour la première année.

Les sommes engagées par chaque organisation syndicale représentative de salariés sont imputées sur son sous-compte dans la limite du montant attribué à celui-ci. Les frais pédagogiques peuvent être imputés sur décision de l'organisation syndicale concernée dans la limite de 250 € par jour de stage. Ce plafond pourra être révisé par décision de l'association de gestion.

Les sommes non dépensées au cours de l'exercice par une organisation syndicale de salariés peuvent être conservées, à la demande de cette organisation, sur son sous-compte, pendant 2 exercices successifs, pour le financement d'actions de formation à caractère exceptionnel ou non récurrentes organisées au titre du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale.

A l'issue de cette période, les sommes non dépensées sont réaffectées aux fonds mutualisés au sein de l'association paritaire de gestion et redistribuées entre la réserve et chaque sous-compte.

Les sommes non dépensées au titre de la réserve y seront maintenues pendant 2 exercices successifs, sauf décision contraire de l'assemblée générale.

A l'issue de cette période, elles seront automatiquement réaffectées aux fonds mutualisés dans les conditions prévues ci-dessus.

## Article 8

### *Champ d'application*

L'accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

## Article 9

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord collectif.

## **Article 10**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 11**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Article 12**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Il pourra en être ainsi afin d'étudier l'incidence de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps du travail, notamment sur l'équilibre du présent accord au regard des organisations syndicales représentatives.

## **Article 13**

### *Dépôt*

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UNICEM.

### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT ;

FNSCBA CGT ;

SICMA CFE-CGC.

## ANNEXE I

### **Montants des remboursements des frais engagés lors des déplacements des salariés en congé de formation économique et sociale et de formation syndicale**

#### 1. Barème retenu pour l'indemnisation des frais de transport

##### 1.1. Montants

Les montants prévus à l'article 6.1 de l'accord sont les suivants :

- prix du billet de train, tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe, ou 1<sup>re</sup> classe à prix équivalent (billet idTGV, billet Prem's) ;
- frais kilométriques, sur une base de 0,536 centimes du kilomètre (barème 2012) dans la limite du prix du billet SNCF ou du trajet (km et coût) établi via Michelin ;
- ticket de métro, de bus, de parking, frais de péage.

##### 1.2. Clause d'indexation

Le barème kilométrique tel qu'il figure ci-dessus sera indexé au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, selon le barème retenu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance de 5 CV sur la base d'un kilométrage < 5 000 km/an.

Cette clause d'indexation entrera en vigueur, pour la première fois, au 1<sup>er</sup> juillet 2013, sous réserve de l'extension de l'accord.

#### 2. Barème retenu pour les frais d'hébergement et de restauration

Les montants retenus pour les frais d'hébergement et de restauration prévus à l'article 6.1 de l'accord sont les suivants :

##### 2.1. Formation se déroulant à Paris

Le barème est établi sur la base de 3 repas maximum ainsi que, le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner dans la limite de :

- 25 € (TTC) par repas ;
- 100 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

##### 2.2. Formation se déroulant en région

Le barème est établi sur la base de deux repas maximum ainsi que, le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner, dans la limite de :

- 20 € (TTC) par repas ;
- 80 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

#### 3. Barème pour certains remboursements forfaitaires

Certains remboursements forfaitaires seront effectués sans justificatifs :

- tickets de RER/métro/bus : dans la limite de 2 par journée de formation ;
- frais de péage pour les abonnés au télépéage : sur présentation d'un justificatif d'abonnement, dans la limite d'un trajet A/R domicile principal, par session de formation ;
- repas : sous réserve d'une prise en charge directe du repas par l'instance ayant organisé la formation, un seul repas par session pourra être remboursé à titre forfaitaire à hauteur de 17,40 €. Ce montant est révisé selon le barème annuel fixé par l'ACOSS ;
- en cas de remboursement forfaitaire d'un repas, un deuxième repas sur justificatif pourra être pris en charge. Il n'y aura pas dans ce cas, prise en charge d'un troisième repas.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1350302M

Entre :

L'UNICEM,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La FNCB CFDT ;

Le SICMA CFE-CGC ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

ORGANISATION DES RÉUNIONS PARITAIRES

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

*Autorisation d'absence*

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

A l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Cette convocation pourra revêtir la forme d'un courrier électronique, et être adressée par courrier sur demande.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

## **Article 2**

### *Attestation de présence*

A l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance professionnelle délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

## **Article 3**

### *Maintien de salaire*

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite ainsi prévue au premier alinéa, ces heures d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

La participation à une réunion paritaire ne peut excéder une journée de travail, hors temps de déplacement limité à 2 demi-journées justifiées. Si une négociation paritaire nécessitait la poursuite de discussions le lendemain et les jours suivants, chaque jour supplémentaire sera considéré comme une nouvelle réunion et pris en charge dans les conditions définies ci-dessus.

Dans cette hypothèse, qui devra rester exceptionnelle, l'instance professionnelle délivrera immédiatement un justificatif au salarié, qui en avertira sans délai son employeur.

## **CHAPITRE II**

### **COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle s'efforceront d'une part, lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation équilibrée des activités comprises dans le champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

D'autre part, et pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises et aux établissements comportant moins de 20 salariés, en application de l'article 3 ci dessus, les organisations syndicales s'assureront, sauf exception qu'elles justifieront, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement et plus de 2 salariés par entreprise, qu'ils soient indemnisés ou non.

## **CHAPITRE III**

### **INDEMNISATION DES RÉUNIONS PARITAIRES**

## **Article 4**

### *Champ d'application*

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux réunions paritaires se déroulant au sein de l'UNICEM, de CEFICEM ou des CFA et concernent aussi bien les réunions organisées au niveau national qu'à l'échelon régional.

Un tableau repris en annexe fixe la composition des délégations, selon les instances paritaires.

## **Article 5**

### *Indemnisation des frais de transport*

Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport.

Le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant en annexe, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet aller/retour de 500 km pour les réunions régionales.

Dans toute la mesure du possible et au-delà de 2 heures de trajet, les représentants des organisations syndicales veilleront à privilégier les transports en commun, dans un souci de sécurité et de contribution au développement durable.

## **Article 6**

### *Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement*

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème figurant en annexe :

- pour une réunion nationale : sur la base de 3 repas maximum ainsi que, le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner ;
- pour une réunion régionale : sur la base de 2 repas maximum ainsi que, le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner.

## **Article 7**

### *Modalités de remboursement*

Dans les conditions ci-dessus énoncées, l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations paritaires représentatives, dans les limites fixées en annexe.

Les participants transmettront au secrétariat de l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire les feuilles de présence sur lesquelles seront mentionnés pour chaque participant :

- son nom et adresse principale ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- l'organisation syndicale qu'il représente ;
- sa signature.

Un formulaire type sera remis à cet effet par le secrétariat de l'organisme qui gère la réunion paritaire.

Le remboursement se fera par chèque, ou par virement. Il sera effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 10 jours suivant réception de l'intégralité des justificatifs.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque participant à cette fin.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents, et tout dépassement restera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles qui pourront alors être pris en charge en complément, notamment en ce qui concerne les réunions ayant lieu dans les CFA régionaux.

En cas de non-remise de l'original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué, à l'exception des remboursements forfaitaires prévus en annexe.



**Article 8**

*Champ d'application*

Les dispositions s'appliquent aux réunions paritaires organisées sous l'égide de l'UNICEM, tant au niveau national que régional, de CEFICEM, des CFA, dans les conditions explicitées ci-dessus.

**Article 9**

*Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord collectif, à l'exception des dispositions relatives aux modalités de remboursement figurant à l'annexe I, qui sont applicables dès la signature du présent accord.

**Article 10**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 11**

*Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Article 12**

*Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

**Article 13**

*Dépôt*

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Montants des remboursements des frais engagés lors des déplacements des représentants des organisations syndicales pour assister aux réunions paritaires**

#### 1. Barème retenu pour l'indemnisation des frais de transport

##### 1.1. Montants

Les montants prévus à l'article 5 de l'accord sont les suivants :

- prix du billet de train, tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe, ou 1<sup>re</sup> classe à prix équivalent (billet idTGV, billet Prem's) ;
- frais kilométriques, sur une base de 0,536 centimes du kilomètre (barème 2012) dans la limite du prix du billet SNCF ou du trajet (km et coût) établi via michelin ;
- ticket de métro, de bus, de parking, frais de péage.

##### 1.2. Clause d'indexation

Le barème kilométrique tel qu'il figure ci dessus sera indexé au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, selon le barème retenu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance de 5 CV sur la base d'un kilométrage < 5 000 km/an.

Cette clause d'indexation entrera en vigueur, pour la première fois, au 1<sup>er</sup> juillet 2013, sous réserve de l'extension de l'accord.

#### 2. Barème retenu pour les frais d'hébergement et de restauration

Les montants retenus pour les frais d'hébergement et de restauration prévus à l'article 6 de l'accord sont les suivants :

##### 2.1. Pour une réunion nationale

Le barème est établi sur la base de 3 repas maximum ainsi que, le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner dans la limite de :

- 25 € (TTC) par repas ;
- 100 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

##### 2.2. Pour une réunion régionale

Le barème est établi sur la base de 2 repas maximum ainsi que, le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner, dans la limite de 80 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

##### 2.3. Hébergement en hôtel

Une prise en charge directe par l'UNICEM des nuits d'hôtels est possible. Cette prise en charge se fait dans les conditions suivantes :

- auprès des hôtels référencés par l'UNICEM ;
- dans la limite des places disponibles ;
- les réservations seront faites par l'UNICEM sur demande du participant, par courrier électronique.

Le participant devra faire sa demande le plus tôt possible.

La nuitée et le petit déjeuner seront directement payés par l'UNICEM auprès de l'établissement hôtelier.

Toute autre consommation devra être directement payée par le participant en quittant l'hôtel.

### 3. Barème pour certains remboursements forfaitaires

Certains remboursements forfaitaires seront effectués sans justificatifs :

- tickets de RER/métro/bus : dans la limite de deux par réunion ;
- frais de péage pour les abonnés au télépéage : sur présentation d'un justificatif d'abonnement, dans la limite d'un trajet A/R domicile principal, par réunion ;
- repas : sous réserve d'une prise en charge directe du repas par l'instance patronale ayant organisé la réunion paritaire, un seul repas par réunion pourra être remboursé à titre forfaitaire à hauteur de 17,40 €. Ce montant est révisé selon le barème annuel fixé par l'ACOSS.

En cas de remboursement forfaitaire d'un repas, un deuxième repas sur justificatif pourra être pris en charge. Il n'y aura pas dans ce cas, prise en charge d'un troisième repas.

## ANNEXE II

### Composition des délégations syndicales aux réunions paritaires

	RÉUNIONS RÉGIONALES	RÉUNIONS NATIONALES
Apprentissage	<p>1. Conseil de perfectionnement de l'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un titulaire et un suppléant par organisation syndicale ;</li> <li>– trois réunions par an.</li> </ul> <p>2. Jury TPMCI :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– deux représentants issus des organisations syndicales, avec un roulement des organisations syndicales ;</li> <li>– réunions en fonction du nombre de candidats.</li> </ul>	<p>Groupe technique. – Convention de coopération UNICEM/Education nationale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un titulaire et un suppléant par organisation syndicale ;</li> <li>– deux réunions par an.</li> </ul>
CEFICEM	<p>Jury CQP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un représentant par organisation syndicale ;</li> <li>– réunions en fonction du nombre de candidats.</li> </ul>	<p>Conseil de perfectionnement de la formation professionnelle continue :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– deux représentants par organisation syndicale ;</li> <li>– trois réunions par an.</li> </ul>
UNICEM	<p>Deux représentants au maximum par organisation syndicale</p>	<p>Quatre représentants au maximum par organisation syndicale, sous réserve des dispositions existantes pour la commission paritaire de validation où siègent un représentant titulaire et un représentant suppléant par organisation syndicale représentative.</p>

Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

AVENANT N° 57 DU 9 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350270M  
IDCC : 2021

Entre :

La GFGA ;

La GEGF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. – Temps complet »*

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX HORAIRE
1	1 454	9,587
2	1 468	9,679
3	1 525	10,055
4	1 680	11,077

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX HORAIRE
5	1 870	12,329
6 <sup>(1)</sup>	2 400	15,824
7 <sup>(1)</sup>	2 838	18,712
1 euro = 6,55957 francs. (1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.		

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes <sup>(1)</sup> :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 30 484 € ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. »

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

## Article 2

### *Dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

---

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

**AVENANT « SALAIRES » DU 14 JANVIER 2013**  
**DANS LES RÉSIDENCES DE TOURISME**  
NOR : ASET1350293M  
IDCC : 1527

**OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2013.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

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

*Salaires minima 2013*

Pour l'année 2013, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL minimum
I	18 590
II	18 690
III	18 768
IV	18 926
V	19 417
VI	21 498
VII	22 486
VIII	30 602
IX	36 449
X	41 210

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 14 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNRT.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.



Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2012  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350273M  
IDCC : 897

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, souhaitent doter la branche d'une convention collective nationale prenant en compte, notamment, la réglementation issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et de ses décrets d'application n° 2012-135 et n° 2012-137 du 30 janvier 2012.

A cette fin, conformément à l'article 4 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, le présent accord a pour objectif de :

- préciser les articles ou les titres de la convention collective soumis à révision ;
- fixer un calendrier de négociations ;
- définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

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

*Objet de l'accord*

L'objet du présent accord est de se doter d'une méthode permettant de réviser partiellement la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976.

**Article 2**

*Champ de la révision*

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, les partenaires sociaux considèrent qu'ils doivent négocier tout d'abord une première liste de sujets, puis une seconde liste.

La première liste comprend les quatre sujets suivants :

1. Le titre de la convention, qui fera éventuellement l'objet d'un accord distinct ;
2. Le préambule de la convention ;
3. La classification des emplois visée au titre IV, article 20, comprenant notamment une disposition établissant deux filières dans les emplois des SSTI.

Les salaires minima et les salaires propres à une fonction déterminée correspondant à des acceptations de responsabilités supplémentaires.

Les règles d'ancienneté.

Sont visés les articles 21 à 23 de la convention collective.

Sont également concernés les articles 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, son préambule et l'accord annexe du 1<sup>er</sup> décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail.

4. Le contenu du titre II de la convention collective intitulé « Exécution du contrat de travail ». Il pourrait comprendre des articles nouveaux à ajouter à ceux non modifiés, ayant trait au contenu du contrat de travail, à la pluridisciplinarité, au projet de service et à ses implications, et à l'étendue de l'indépendance des professionnels concernés compte tenu du contrat de travail, y compris les collaborateurs médecins et les internes.

La seconde liste, négociée après que la première liste ait fait l'objet d'un accord, comprendra les sujets suivants :

- la durée du travail (accord du 21 octobre 1982 sur la réduction de la durée du travail et les congés payés intervenu dans le cadre de la convention nationale du 20 juillet 1976 et par l'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention précitée) ;
- la situation des seniors (accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors) ;
- la formation tout au long de la vie (accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie et avenant du 11 septembre 2012) ;
- la situation des travailleurs handicapés (dispositions à créer, le cas échéant) ;
- la prévoyance (art. 19 de la convention précitée) et la retraite (dispositions à créer) ;
- les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective (accord du 12 janvier 2012 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et titre V de la convention précitée) ;
- le droit syndical (art. 5 et 6 de la convention précitée) ;
- les règles de la parité hommes-femmes (dispositions à créer, le cas échéant).

Les partenaires sociaux se fixeront au minimum un délai de 6 mois pour négocier cette seconde liste, selon le même cadencement que celui envisagé dans le présent accord.

### **Article 3**

#### *Organisation des réunions*

Les partenaires sociaux n'entendent nullement remettre en cause l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises conclu le 12 janvier 2012.

Toutefois, pour réviser les points, relevant de la première liste, définis par le présent accord, ils souhaitent augmenter le temps de la négociation.

Ils décident en conséquence que 2 journées par mois doivent être consacrées à la négociation collective.

Les organisations syndicales bénéficient, en sus, d'un temps de préparation selon les deux alternatives suivantes :

- soit elles augmentent leur délégation jusqu'à 4 membres et bénéficient alors d'une journée préparatoire ;
- soit elles sont composées de 3 représentants et bénéficient de 2 journées préparatoires.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions (préparatoires et plénières) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 de l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au

travail interentreprises précité est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

De même, il est rappelé que les frais des représentants des organisations syndicales sont remboursés par le CISME dans les conditions fixées par l'article 5.3 de l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises précité.

#### **Article 4**

##### *Calendrier de négociations*

Les partenaires sociaux se fixent un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord pour modifier les points de la première liste mentionnés à l'article 2 ci-avant, dont le calendrier est le suivant :

- les 8 et 9 janvier 2013 : séances plénières dédiées à la classification des emplois, à la poursuite des discussions portant sur les salaires et l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas pour 2013, à l'intitulé de la convention collective du 20 juillet 1976 et à son préambule ;
- les 12 et 13 février 2013 : séances plénières dédiées à la classification des emplois ;
- les 19 et 20 mars 2013 : séances plénières dédiées aux salaires minima, aux salaires propres à une fonction déterminée correspondant à des acceptations de responsabilités supplémentaires, et aux règles d'ancienneté ;
- les 17 et 18 avril 2013 : séances plénières dédiées à la poursuite des discussions engagées en mars 2013 et à l'exécution du contrat de travail ;
- les 22 et 23 mai 2013 : séances plénières dédiées à la poursuite des discussions engagées sur l'exécution du contrat de travail ;
- les 19 et 20 juin 2013 : séances plénières dédiées à la finalisation des modifications souhaitées.

#### **Article 5**

##### *Dispositions finales*

Les parties conviennent que, par suite de la dénonciation du protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au remboursement des pertes de salaire occasionnées par les autorisations d'absences prévues par les articles 6 et 29 de la convention collective du 20 juillet 1976, une ouverture de négociation sur ce point aura lieu avant le 27 juin 2013. Elles indiquent qu'en tout état de cause ce sujet relève du droit syndical et sera en conséquence abordé dans le cadre de la négociation de la seconde liste précédemment évoquée.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période de 6 mois.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CISME.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFTD ;

FEC FO ;

FFSAS CFE-CGC ;

FNSCS CFTC.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

---

**AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2012**

**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET AU FRAIS DE SOINS DE SANTÉ**

NOR : ASET1350284M

IDCC : 1996

**EXPOSÉ**

Vu la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 étendue par arrêté du 13 août 1998, notamment son annexe IV relative aux régimes de prévoyance des salariés de la pharmacie d'officine ;

Soucieuses d'assurer la mise à jour des dispositions des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine en précisant, pour ce dernier, l'articulation entre les différents dispositifs de maintien des garanties ainsi que du montant des cotisations des bénéficiaires du maintien de garanties à titre onéreux ;

Décidées à améliorer les garanties des salariés liés par un pacte civil de solidarité et de leurs enfants, en étendant à cette catégorie le bénéfice des prestations décès, invalidité absolue et définitive et obsèques qui sont déterminées en fonction de la situation familiale du salarié,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe IV « Régimes de prévoyance non-cadres et cadres » de la convention collective nationale susvisée est renommée « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ».

A l'annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, avant le 1 « Définition des garanties prévoyance », les mots : « Régime de prévoyance du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » sont remplacés par les mots : « Annexe IV.1. – Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine ».

A l'annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, avant le sous-titre « Introduction », les mots : « Régime de prévoyance des cadres » sont remplacés par les mots « Annexe IV.2. – Régime décès, incapacité de travail, invalidité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine ».

Le 1 « Définition des garanties prévoyance » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée, désormais intitulé « 1. Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité », est modifié comme suit :

- les mots : « Garantie décès » situés avant l'article 3 « Décès du participant » sont supprimés ;
- les mots : « Garantie incapacité de travail-invalidité » situés avant l'article 5 « Incapacité de travail » sont supprimés ;
- les mots : « Garantie maternité » situés avant l'article 8 « Garantie maternité » sont supprimés ;
- les mots : « Garantie frais de santé » situés avant l'article 9 « Garantie frais de santé », désormais intitulé « Garantie frais de soins de santé », sont remplacés par un 2 ainsi rédigé : « 2. Régime frais de soins de santé ».

Au 3<sup>e</sup> alinéa, du A « Définition » et au 5<sup>e</sup> alinéa, du B « Etendue de la garantie » de l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée, les termes : « Frais de santé » sont remplacés par les termes : « Frais de soins de santé ».

L'article 9.1 « Financement de la portabilité des garanties du régime » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée est supprimé.

L'article 9.2 « Maintien de la garantie frais de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée est désormais intitulé « Article 9.1. – Maintien de la garantie frais de soins de santé ». Au même article, les termes : « frais de santé » sont remplacés par les termes : « frais de soins de santé », les mots : « les Pôle emploi » par les mots : « Pôle emploi », les termes : « d'une convention de reclassement personnalisé » par les termes : « d'un contrat de sécurisation professionnelle » et les mots : « allocation spécifique de reclassement » par les mots : « allocation de sécurisation professionnelle ».

Avant l'article 10 « Cotisations », le 2 « Cotisations » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée devient le « 3. Cotisations ».

Le 3 « Gestion du régime de prévoyance » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée devient le « 5. Gestion des régimes décès, incapacité de travail, invalidité et frais de soins de santé ».

Avant le 5 « Gestion des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est inséré un 4 ainsi rédigé :

« 4. Financement de la portabilité des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé »

Le financement des prestations dues au titre du maintien, en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, des garanties décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé, est mis en œuvre, sans supplément de cotisation, par les régimes décès, incapacité de travail, invalidité et frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine, y compris en cas d'acceptation, par le bénéficiaire des prestations, d'un contrat de sécurisation professionnelle. »

## **Article 2**

L'article 1<sup>er</sup> « Bénéficiaires du régime de prévoyance » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité et maternité-paternité, de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est rédigé comme suit.

## « Article 1<sup>er</sup> »

### *Membres participants du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité*

Les membres participants garantis au titre du présent régime décès, incapacité de travail, invalidité et maternité-paternité, sont les salariés non cadres et non assimilés cadres des pharmacies d'officine assujettis au régime général de la sécurité sociale française, c'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que ceux ne relevant pas de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

Après le 4<sup>e</sup> alinéa « Personnes couvertes » du B. « Etendue de la garantie » de l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est inséré l'alinéa suivant :

« Les membres participants garantis au titre du présent régime frais de soins de santé sont les salariés non cadres et non assimilés cadres des pharmacies d'officine assujettis au régime général de la sécurité sociale française, c'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que ceux ne relevant pas de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

## Article 3

Le 3<sup>e</sup> alinéa du B « Montant » de l'article 3 « Décès du participant » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« – marié ou partenaire lié par un Pacs : 220 % ; ».

L'article 3.1 « Frais d'obsèques » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est rédigé comme suit :

### « Article 3.1

#### *Frais d'obsèques*

Le décès du participant, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, ouvre droit au versement d'une allocation dont le montant est plafonné à 750 €.

Cette allocation est versée dans tous les cas à la personne qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives des frais exposés. »

## Article 4

Après le 1<sup>er</sup> alinéa du C « Durée de paiement » de l'article 5 « Incapacité de travail » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« – en cas de reprise totale de l'activité professionnelle ; ».

Après le 2<sup>e</sup> alinéa du C « Durée du paiement » de l'article 6 « Invalidité » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« – en cas de transformation de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente d'accident du travail ou de maladie professionnelle en pension de vieillesse servie par la sécurité sociale ; ».

Le *b* du 1 de l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime de frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est rédigé comme suit :

« *b*) Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail tant que leur sont versées par la sécurité sociale les prestations en espèces au titre de l'incapacité de travail ou de l'invalidité et, au plus tard, jusqu'à la date de liquidation de la pension de vieillesse par la sécurité sociale, la reprise totale d'activité, ou le décès ; ».

## Article 5

Le dernier alinéa du A « Définition » de l'article 6 « Invalidité » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est supprimé.

Le dernier alinéa du A « Définition » de l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime de frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est supprimé.

## Article 6

L'article 7.1 « Changement d'organisme assureur. – Incidence sur les rentes en cours de service et sur le maintien de la garantie décès » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est rédigé comme suit :

« Article 7.1

*Résiliation du contrat d'assurance relatif au régime :  
incidences sur les rentes en cours de service et sur le maintien de la garantie décès*

En cas de résiliation du contrat d'assurance, notamment à la suite du changement de l'organisme assureur désigné pour assurer la mise en œuvre du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité, ou à la suite de la dénonciation de l'accord collectif de branche instituant ledit régime, l'organisme assureur est tenu d'assurer le service des rentes en cours au niveau qu'elles avaient atteint à la date de la résiliation du contrat. Les revalorisations futures des rentes en cours de service seront poursuivies, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. Elles seront à la charge du nouvel assureur.

La garantie décès sera maintenue pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, à la charge de l'ancien assureur. Les revalorisations futures des bases de calcul du capital décès seront à la charge du nouvel assureur. »

## Article 7

Après l'article 7.1 « Résiliation du contrat d'assurance relatif au régime : incidences sur les rentes en cours de service et sur le maintien de la garantie décès » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée, il est inséré un article 7.2 ainsi rédigé :

« Article 7.2

*Clause de revalorisation*

Chaque année, en fonction des résultats techniques et financiers de la convention d'assurance mettant en œuvre le régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité, du montant de la réserve générale et du montant de la réserve générale initiale, le comité de gestion se prononce, sur délégation de la commission paritaire nationale mentionnée à l'article 23 des dispositions géné-



rales de la présente convention collective, sur la revalorisation des prestations en cours de service et, s'agissant de la garantie décès, du traitement de base.

Lorsqu'il arrête le niveau de la revalorisation annuelle des rentes et indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale en cours de service, le comité de gestion prend en compte l'évolution du point de retraite ARRCO, du point conventionnel de salaire sur la base duquel sont calculés les salaires minima des salariés de la pharmacie d'officine ainsi que le taux d'évolution de l'indice INSEE des prix de l'exercice précédent. Toutefois, le montant de la revalorisation ne peut en aucun cas excéder les capacités de financement du régime, dans la limite de la somme du montant de la réserve générale et du montant de la réserve générale initiale arrêtée au 31 décembre de l'exercice précédent. Le traitement de base est revalorisé comme les rentes et indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale en cours de service.

Si la décision de revaloriser est prise, le montant d'origine des prestations en cours de service, indemnité journalières, pension et rente d'invalidité ainsi que le traitement de base sont revalorisés. »

### Article 8

Au *a* du 2 de l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée, les mots : « les chômeurs de plus de 60 ans et » sont supprimés. Au même 2 sont insérés un *f* et un *g* ainsi rédigés :

« *f*) Les bénéficiaires d'indemnités journalières par suite de maladie, d'une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'invalidité, versées par la sécurité sociale lors du licenciement et qui ne peuvent plus prétendre au maintien de la garantie à titre gratuit défini au *b* du 1 du présent article, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le terme du délai fixé au *b* du 1 du présent article (12 mois maximum à compter de la rupture du contrat de travail) ;

*g*) Les anciens salariés à l'issue de la période de maintien de garantie en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (portabilité), sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la fin de cette période de maintien de garantie. »

Au même article, il est également créé un 4 ainsi rédigé :

« 4. En cas de changement de l'organisme assureur désigné, l'organisme assureur nouvellement désigné propose à chacun des assurés mentionnés aux 1 et 2 du présent article la poursuite de la garantie de frais de soins de santé aux conditions fixées par les contrats de l'ancien organisme assureur. Les assurés qui refusent cette proposition ne peuvent plus prétendre au bénéfice des dispositions du régime de frais de soins de santé.

Les mêmes dispositions s'appliquent aux contrats des assurés mentionnés du 3 du présent article et bénéficiant du maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé, en vertu des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (portabilité).

Les actifs représentatifs des provisions techniques et réserves constituées par l'ancien organisme assureur au titre des contrats des assurés qui ont souscrit les contrats proposés par le nouvel organisme assureur sont transférés à celui-ci. »

### Article 9

Le B « Exonération des cotisations » de l'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est ainsi rédigé.



## « B. – Exonération des cotisations »

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité d'un participant donnant lieu au paiement de prestations en espèces de la sécurité sociale, l'adhérent est dispensé du paiement de la totalité des cotisations afférentes à ces garanties ainsi qu'à la garantie frais de soins de santé tant que lesdites prestations sont versées par la sécurité sociale et, au plus tard, jusqu'à la reprise totale d'activité, la date de liquidation de la pension de vieillesse par la sécurité sociale, la rupture du contrat de travail ou le décès. »

Le C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » de l'annexe IV.1 à la convention collective nationale susvisée est rédigé comme suit :

## « C. – Taux de cotisations »

### 1. Participants en activité

#### a) Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

Les taux de cotisations représentent 3,24 % du traitement de base (dont 2,04 % à la charge de l'employeur et 1,20 % à la charge du salarié) et 0,82 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (dont 0,41 % à la charge de l'employeur et 0,41 % à la charge du salarié), répartis comme suit :

*(En pourcentage.)*

	DÉCÈS	INCAPACITÉ- invalidité maternité-paternité	FRAIS DE SOINS de santé	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,24	1,22	0,58	0,41
Salarié	0,16	0,65	0,39	0,41 (*)
Total	0,40	1,87	0,97	0,82 (*)
(*) Sous réserve des dispositions relatives aux salariés à employeurs multiples figurant au d.				

#### b) Pharmacies situées en Alsace-Moselle

Les taux de cotisations représentent 3,01 % du traitement de base (dont 1,90 % à la charge de l'employeur et 1,11 % à la charge du salarié) et 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (dont 0,32 % à la charge de l'employeur et 0,32 % à la charge du salarié), répartis comme suit :

*(En pourcentage.)*

	DÉCÈS	INCAPACITÉ- invalidité maternité-paternité	FRAIS DE SOINS de santé	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,24	1,22	0,44	0,32
Salarié	0,16	0,65	0,30	0,32 (*)
Total	0,40	1,87	0,74	0,64 (*)
(*) Sous réserve des dispositions relatives aux salariés à employeurs multiples figurant au d.				

c) Salariés à temps partiel

Pour chaque salarié exerçant une activité à temps partiel :

- les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par le participant ;
- la cotisation afférente aux frais de soins de santé exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due dans son intégralité, quelle que soit la durée de travail stipulée au contrat de travail.

d) Salariés à employeurs multiples

Les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par le participant.

La quote-part patronale de la cotisation forfaitaire afférente aux frais de soins de santé exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est due dans son intégralité par chaque employeur. En revanche, la quote-part salarié de cette cotisation varie en fonction du nombre d'employeurs. Elle est fixée comme suit :

Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

DEUX EMPLOYEURS	TROIS EMPLOYEURS	QUATRE EMPLOYEURS et plus
0,21	0,14	0,10

Pharmacies situées en Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

DEUX EMPLOYEURS	TROIS EMPLOYEURS et plus
0,16	0,11

2. Anciens participants bénéficiaires d'un maintien de garanties

a) Peuvent bénéficier, selon les modalités fixées au 2 de l'article 9.1 du maintien de la garantie frais de soins de santé moyennant le versement d'une cotisation dont le montant est déterminé chaque année par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, sur proposition du comité de gestion, dans les conditions fixées par le décret n° 90-769 du 30 août 1990 :

- les chômeurs de plus de 6 mois licenciés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994 ;
- les bénéficiaires d'un contrat de solidarité ;
- les retraités, les préretraités FNE, les bénéficiaires d'un contrat ARPE, les anciens déportés ;
- les ayants droit de l'assuré décédé ;
- les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ;
- les bénéficiaires d'indemnités journalières par suite de maladie, d'une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'invalidité, versées par la sécurité sociale lors du licenciement et qui ne peuvent plus prétendre au maintien de la garantie à titre gratuit défini au b du 1 de l'article 9.1 ;
- les anciens salariés à l'issue de la période de maintien de garantie, en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (portabilité).

Le montant de la cotisation annuelle fixé, pour l'exercice 2012, à :

- 948 € par adulte ;
- 224 € par enfant à charge,

s'élève, pour l'exercice 2013, à :

- 984 € par adulte ;
- 232 € par enfant à charge.

Toutefois, il est précisé que les bénéficiaires d'un contrat de solidarité et les retraités ayant 10 ans d'activité salariée en pharmacie d'officine, validés par la CGIS, dont les revenus sont inférieurs à :

- 19 € par jour et par personne (pour un couple) ;
- 22 € par jour pour un célibataire, veuf ou divorcé,

sont exonérés de la cotisation.

b) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique peuvent bénéficier du maintien des garanties « frais de soins de santé » et « décès » moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite au plus tard dans les 30 jours qui suivent la suspension du contrat de travail.

Le montant de la cotisation annuelle, fixé pour l'exercice 2012 à 1 284 €, s'élève pour l'exercice 2013 à 1 332 €.

c) Le montant des différentes cotisations visées aux a et b du présent 2 est révisé chaque année par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, sur proposition du comité de gestion. »

## **Article 10**

Le dernier alinéa de l'article 23 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Une fois tous les 5 ans et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine se réunit afin de procéder à l'examen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, d'une part, pour le régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et, d'autre part, pour le régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine.

Pour cet examen, l'organisme assureur désigné adresse à la commission paritaire, avant le 30 juin de l'exercice auquel il est procédé à cet examen, les comptes annuels approuvés par le comité de gestion de chacun des deux régimes pour les cinq derniers exercices ainsi que les documents de présentation annexés à ces comptes. Il est également fourni par l'organisme assureur un tableau récapitulatif, pour chacun de ces exercices, le nombre de pharmacies d'officine adhérentes, nouvellement affiliées ou disparues. L'organisme assureur désigné peut adresser à la commission paritaire tout document qu'il juge utile aux travaux de celle-ci.

La date de la réunion de la commission paritaire au cours de laquelle il est procédé à cet examen est fixée, au plus tard, au cours du mois de janvier précédent. Cinq mois avant la date de cette réunion, la commission paritaire mandate un expert, indépendant de l'organisme assureur désigné ainsi que de son principal réassureur et du ou des gestionnaires auxquels il a, le cas échéant, délégué tout ou partie de la gestion des régimes, aux fins d'élaborer un rapport sur la situation d'ensemble de chacun des deux régimes au cours des cinq exercices écoulés. L'expert rend son rapport au plus tard 15 jours avant la réunion de la commission paritaire, qui l'auditionne lors de ladite réunion. A la demande de l'organisme assureur désigné, celui-ci est également auditionné par la commission paritaire lors de cette réunion.

Dans un délai de 1 mois suivant sa décision, la commission paritaire informe, par courrier, l'organisme assureur désigné des conclusions du réexamen. La commission paritaire peut assortir cette information de demandes ou de recommandations à l'adresse de l'organisme assureur désigné.

Les pièces relatives à l'examen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, d'une part, pour le régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et, d'autre part, pour le régime frais de soins de santé, sont confidentielles. Elles sont conservées à la diligence de chaque organisation syndicale qui compose la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine. »

Le 8 de l'article 9 « Contrat de prévoyance » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est complété par la phrase suivante :

« Ce réexamen s'effectue dans les conditions prévues à l'article 23 des dispositions générales de la présente convention collective. »

### **Article 11**

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSPF ;

UNPF ;

USPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FSS CFTC ;

Fédération nationale de la pharmacie FO ;

FNSCIC CFE-CGC.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**  
**(15 avril 2011)**

AVENANT N° 36 DU 21 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013  
(BORDEAUX)  
NOR : ASET1350292M  
IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

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

*Revalorisation*

1.1. Revalorisation

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2012, sont revalorisés de 1,75 %.

1.2. Exceptions

La revalorisation des indemnités de salissure est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier chantier et celle des indemnités de déplacements par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

**Article 2**

*Date d'effet*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les montants applicables figurent dans la grille n° 2013-1.

Fait à Bordeaux, le 21 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

**Organisation patronale :**

SEMP.

**Syndicat de salariés :**

CGT des ouvriers dockers et similaires du port de Bordeaux-Le-Verdon et ses annexes.

## ANNEXE

### Grille n° 2013 des salaires effectifs applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2013 port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à M).

#### *Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés carte G <sup>(A)</sup>*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut de base	PRIME différentielle carte G	INDEMNITÉ de RTT
2	2 603,25	1 514,94	821,36	266,95
3	2 918,74	1 969,41	650,04	299,29
4	3 550,43	2 357,42	828,95	364,06

#### *Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés <sup>(B)</sup> Classement CCNUPM : D1*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 168,02	1 945,70	222,32
1 an > 2 ans	2 187,58	1 963,26	224,32
2 ans > 3 ans	2 207,14	1 980,81	226,33
3 ans > 4 ans	2 229,81	2 001,16	228,65
4 ans > 5 ans	2 249,37	2 018,70	230,67
5 ans > 6 ans	2 268,92	2 036,26	232,66
6 ans > 7 ans	2 291,60	2 056,61	234,99
7 ans > 8 ans	2 311,16	2 074,16	237,00
8 ans > 9 ans	2 330,71	2 091,71	239,00
9 ans > 10 ans	2 352,35	2 111,13	241,22
10 ans > 11 ans	2 371,90	2 128,68	243,22
11 ans > 12 ans	2 391,46	2 146,23	245,23
12 ans > 13 ans	2 414,15	2 166,59	247,56
13 ans > 14 ans	2 433,71	2 184,15	249,56
14 ans > 15 ans	2 453,26	2 201,69	251,57
15 ans > 16 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
16 ans > 17 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
17 ans > 18 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
18 ans > 19 ans	2 475,94	2 222,04	253,90

*Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels  
CDD non soumis à modulation <sup>(C)</sup>*

*(En euros.)*

CLASSEMENT CCNM	SALAIRE BRUT horaire	SALAIRE BRUT de base	PRIME d'ajustement
Niveau B	10,39	9,81	0,58
Niveau C, échelon 2	12,08	11,67	0,41

*Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés  
Contremaîtres confirmés <sup>(N)</sup>*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	SALAIRE brut mensuel	BRUT de base	IRTT
Moins de 1 an	2 676,78	2 402,29	274,49
1 an > 2 ans	2 696,33	2 419,84	276,49
2 ans > 3 ans	2 715,89	2b 437,39	278,50
3 ans > 4 ans	2 738,56	2 457,74	280,82
4 ans > 5 ans	2 758,11	2 475,28	282,83
5 ans > 6 ans	2 777,67	2 492,84	284,83
6 ans > 7 ans	2 800,35	2 513,19	287,16
7 ans > 8 ans	2 819,91	2 530,75	289,16
8 ans > 9 ans	2 839,46	2 548,29	291,17
9 ans > 10 ans	2 861,10	2 567,71	293,39
10 ans > 11 ans	2 880,65	2 585,26	295,39
11 ans > 12 ans	2 900,21	2 602,82	297,39
12 ans > 13 ans	2 922,90	2 623,18	299,72
13 ans > 14 ans	2 942,46	2 640,73	301,73
14 ans > 15 ans	2 962,00	2 658,27	303,73
15 ans > 16 ans	2 984,68	2 678,62	306,06
16 ans > 17 ans	2 984,68	2 678,62	306,06
17 ans > 18 ans	2 984,68	2 678,62	306,06
18 ans > 19 ans	2 984,68	2 678,62	306,06

**Variables brutes journalières**

*(En euros.)*

	CONTREMAÎTRE	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	—	12,96	25,94 <sup>(E)</sup>	12,96 <sup>(D)</sup>
Prime contremaître occasionnel	—	29,90 <sup>(M)</sup>	29,90 <sup>(M)</sup>	—

Prime de panier de chantier ODO : 1,01 € <sup>(F)</sup>.  
 Décommande simple : 20,42 € <sup>(G)</sup>.  
 Décommande suivie de recommande : 35,73 € <sup>(H)</sup>.  
 Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,78 € <sup>(I)</sup>.  
 Absence de vestiaire à Blaye : 35,99 €.  
 Prime de trajet inhabituel <sup>(J)</sup> :  
 – Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 58,97 € ;  
 – Bassens/Blaye : 35,99 € ;  
 – Bassens/Pauillac : 48,80 €.  
 Prime de JRTT : 127,06 €.

#### Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de panier chantier : 6 € <sup>(F)</sup> – ODO.  
 Indemnité de salissure : 3,63 € <sup>(K)</sup>.  
 Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel <sup>(L)</sup> :  
 – Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;  
 – Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;  
 – Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;  
 – Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;  
 – Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

#### Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 432,44 € <sup>(N)</sup>.

---

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Accord de septembre 2011.

(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence, article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.

(F) Articles 1 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(I) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(J) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(K) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(L) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(M) Différence entre le salaire horaire docker cat. 4 (équivalent niveau AMI CCNUMP) et le salaire horaire docker cat. 3 multiplié par 8 heures.

(N) Article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.



Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

AVENANT DU 16 OCTOBRE 2012  
MODIFIANT L'ARTICLE 49 *BIS* « INDEMNISATION DE LA MALADIE  
OU DE L'ACCIDENT » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350275M  
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNST CGT ;

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 49 *bis* de la convention collective est modifié comme suit.

Les paragraphes suivants :

« Si plusieurs absences pour maladie ou pour accident se produisent au cours d'une période de 12 mois comptée à partir du début de l'arrêt de travail en cours ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de cette période les durées prévues ci-dessus.

En cas d'épuisement du crédit d'indemnisation pendant une absence pour maladie, un nouveau crédit n'est ouvert, dans le cadre d'une nouvelle période de 12 mois, qu'après une reprise de travail de l'intéressé, confirmée par le médecin du travail. »

Sont remplacés par :

« Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie, d'une part, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, d'autre part. »

### **Formalités de dépôt**

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

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

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 16 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

ACCORD DU 15 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350271M  
IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

La FL CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 438 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « ouvriers/ouvrières » comme suit :
  - niveau 10.00 : 1 438 € ;
  - niveau 10.30 : 1 479 € ;
  - niveau 10.70 : 1 555 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Fait à Paris, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

ACCORD DU 15 JANVIER 2013  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350272M  
IDCC : 706

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement de la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et celle n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur de normalité d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager des politiques actives en ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité, de l'égalité professionnelles et au développement d'une égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Ils se fixent comme objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à moyen terme.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

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

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

L'accord a un champ d'application identique à celui de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972.

## **Article 2**

### *Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives, les entreprises doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de surcotiser à l'assurance-vieillesse pour les salariés à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Cette négociation est engagée sur la base du rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 à L. 2323-59 du code du travail).

Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures aura été signé dans l'entreprise.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de leur obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs (art. L. 2242-7 et suivants du code du travail), les entreprises doivent définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), les entreprises devront prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

## **Article 3**

### *Préconisation de la branche en matière de recrutement*

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Les emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : opérateur/opératrice).

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, bien entendu, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en matière de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers trop fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement de postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

#### **Article 4**

##### *Promotion et évolution professionnelle*

Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'efforceront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

#### **Article 5**

##### *Organisation, aménagement et conditions de travail*

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en matière d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, l'entreprise pourra associer le CHSCT (ou, en son absence, le comité d'entreprise et les délégués du personnel) afin d'examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en matière de contraintes physiques.

## **Article 6**

### *Formation professionnelle*

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté :

- de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- de demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
  - aux contrats et périodes de professionnalisation.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé, en s'efforçant de faire dispenser les formations le plus près possible du lieu de travail.

Chaque entreprise de la branche s'efforcera de respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation, une répartition entre les femmes et les hommes se rapprochant de celle des effectifs de l'entreprise. Cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

Les formations suivies par les femmes et les hommes dans une entreprise devront être de niveau équivalent.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF instauré par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises veilleront de façon particulière lors de l'élaboration de leurs plans de formation à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

## Article 7

### *Maternité et congé parental*

#### 7.1. Rémunération du congé de maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

#### 7.2. Situation du salarié durant le congé de maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, tout salarié a droit, si il ou elle le souhaite, à un entretien avec son supérieur hiérarchique. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après le congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire. Seront notamment abordés :

- la prise des congés payés ou des jours de repos acquis ;
- les conditions de reprise de l'activité professionnelle ;
- les souhaits de l'intéressé(e) quant à son évolution professionnelle ;
- les besoins en formation, adaptation, professionnalisation et bilan de compétences...

#### 7.3. Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagement d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salariées en état de grossesse auront la possibilité de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité. Les entreprises s'engagent à y répondre favorablement lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

## Article 8

### *Egalité salariale. – Réduction des écarts de rémunération*

#### 8.1. Au niveau de l'entreprise

Pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.



Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ainsi, les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## 8.2. Au niveau de la branche

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord « Classification » de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Une différence de rémunération entre un salarié homme et une salariée femme occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini à l'article D. 2241-1 du code du travail, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, des plans d'action correcteurs et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises, en concertation avec leurs instances représentatives du personnel si elles existent, examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet, etc.) ;
- suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

## Article 9

### *Sensibilisation et communication*

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par l'accord.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Sur le plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

## Article 10

### *Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel*

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

## Article 11

### *Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de la convention collective nationale.

## Article 12

### *Suivi et bilan de l'accord*

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

## Article 13

### *Publicité*

L'accord sera déposé au ministère du travail dans les conditions légales et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SIN.

#### **Syndicats de salariés :**

FC CFTC ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3374

**Convention collective**

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**

ACCORD DU 27 JUIN 2012

RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET ET 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012

NOR : ASET1350283M

IDCC : 2891

**Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012**

Valeur du point : 9,29530 €.

Smic : 9,40 €.

Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Heures travaillées	174,26 heures	174,26 heures	174,26 heures	174,26 heures
Salaire de référence	1 543,02 €	1 589,50 €	1 598,79 €	1 635,97 €
Base horaire	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures
Taux horaire	11,69955 €	12,05202 €	12,12244 €	12,40436 €
Salaire horaire 151,67 heures	1 774,47 €	1 827,93 €	1 838,61 €	1 881,37 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	443,30 €	456,65 €	459,32 €	470,00 €
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	96,07 €	98,96 €	99,54 €	101,86 €
Total mensuel en fin de saison	2 313,84 €	2 383,54 €	2 397,47 €	2 453,23 €
Paiement bancaire heures 22,59 heures	264,29 €	272,26 €	273,85 €	280,21 €
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,45 €	11,79 €	11,86 €	12,14 €
Total général	2 589,58 €	2 667,59 €	2 683,18 €	2 745,58 €

Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171	172	176
Salaire de référence	1 425,70 €	1 501,19 €	1 505,84 €	1 543,02 €	1 589,50 €	1 598,79 €	1 635,97 €
Base horaire	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures
Taux horaire	10,81000 €	11,38241 €	11,41768 €	11,69955 €	12,05202 €	12,12244 €	12,40436 €
Salaire horaire 151,67 heures	1 639,56 €	1 726,37 €	1 731,72 €	1 774,47 €	1 827,93 €	1 838,61 €	1 881,37 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	409,59 €	431,28 €	432,62 €	443,30 €	456,65 €	459,32 €	470,00 €
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,50 €	8,94 €	8,97 €	9,19 €	9,47 €	9,53 €	9,75 €
Total mensuel en fin de saison	2 057,65 €	2 166,59 €	2 173,31 €	2 226,96 €	2 294,05 €	2 307,46 €	2 361,12 €
Paiement bancaire heures 22,59 heures	244,20 €	257,13 €	257,93 €	264,29 €	272,26 €	273,85 €	280,21 €
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,01 €	1,07 €	1,07 €	1,10 €	1,13 €	1,14 €	1,16 €
Total général	2 302,86 €	2 424,79 €	2 432,31 €	2 492,35 €	2 567,44 €	2 582,45 €	2 642,49 €

## Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012

Valeur point : 9,32319 €.

Smic : 9,40 €.

Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 547,65 €	1 594,27 €	1 603,59 €	1 640,88 €
Base horaire	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures
Taux horaire	11,73469 €	12,08815 €	12,15883 €	12,44155 €
Salaire horaire 151,67 heures	1 779,80 €	1 833,41 €	1 844,13 €	1 887,01 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	444,63 €	458,02 €	460,70 €	471,41 €
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	96,36 €	99,26 €	99,84 €	102,16 €
Total mensuel en fin de saison	2 320,79 €	2 390,69 €	2 404,67 €	2 460,58 €
Paiement bancaire heures 22,59 heures	265,09 €	273,07 €	274,67 €	281,05 €
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,48 €	11,83 €	11,90 €	12,17 €
Total général	2 597,36 €	2 675,59 €	2 691,24 €	2 753,80 €

Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	Smic	161,50 €	162,00	166,00	171	172	176
Salaire de référence	1 425,70 €	1 505,70 €	1 510,36 €	1 547,65 €	1 594,27 €	1 603,59 €	1 640,88 €
Base horaire	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures	151,67 heures
Taux horaire	10,81000 €	11,41663 €	11,45190 €	11,73469 €	12,08815 €	12,15883 €	12,44155 €
Salaire horaire 151,67 heures	1 639,56 €	1 731,56 €	1 736,91 €	1 779,80 €	1 833,41 €	1 844,13 €	1 887,01 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	409,59 €	432,58 €	433,91 €	444,63 €	458,02 €	460,70 €	471,41 €
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,50 €	8,97 €	9,00 €	9,22 €	9,50 €	9,56 €	9,78 €
Total mensuel en fin de saison	2 057,65 €	2 173,11 €	2 179,82 €	2 233,65 €	2 300,93 €	2 314,39 €	2 368,20 €
Paiement bancaire heures 22,59 heures	244,20 €	257,90 €	258,70 €	265,09 €	273,07 €	274,67 €	281,05 €
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,01 €	1,07 €	1,07 €	1,10 €	1,13 €	1,14 €	1,17 €
Total général	2 302,86 €	2 432,08 €	2 439,59	2 499,84 €	2 575,13 €	2 590,20 €	2 650,42 €

Fait à Roquefort, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FSIR.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3374

**Convention collective**  
**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**

---

AVENANT N° 6 DU 27 JUIN 2012  
MODIFIANT L'ARTICLE 5.12 « INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT »  
DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1350282M  
IDCC : 2891

---

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 5.12 « Indemnité de licenciement »**

Le deuxième alinéa de cet article est modifié comme suit :

« 2) Le montant de cette indemnité est égal à :

a) Ouvriers et employés :

– 1/10 du salaire mensuel par année de présence pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans ;

– 1/5 du salaire mensuel par année de présence pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans (maximum 8,25 mois). »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 27 juin 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

---

Les trois conditions ci-dessus doivent être remplies simultanément ; le défaut de l'une d'entre elles entraîne la non-application du présent article.

1. Le montant de cette indemnité est égal à :

a) Ouvriers et employés <sup>(1)</sup>

- 1/10 du salaire mensuel par année de présence pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans ;
- 1/5 du salaire mensuel par année de présence pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans (maximum 8,25 mois).

2. A l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 20 % à partir de 50 ans révolus et jusqu'au 55<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % à partir de 55 ans révolus et jusqu'au 60<sup>e</sup> anniversaire.

3. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne compterait que pour le quart de son montant.

Pour le personnel saisonnier laitier, le salaire à prendre en considération est prévu à l'article 5.0 de l'avenant les concernant.

Toutefois, dans le cas où l'intéressé a été absent pour maladie pendant les périodes de référence ci-dessus, le salaire retenu sera calculé sur le nombre de points (coefficient + ancienneté) perçus par l'intéressé au cours de son dernier mois de travail.

4. L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

b) Agents de maîtrise. – Cadres

1/30 du salaire annuel par année d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien avec un maximum de 30/30.

En cas d'années incomplètes, le calcul sera fait *pro rata temporis*.

Le salaire annuel retenu sera le meilleur des 3 dernières années comprenant les primes, gratifications, à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement un caractère bénévole ou exceptionnel et des sommes versées dans le cadre des dispositions des ordonnances de 1959 et 1967.

Pour les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise ou techniciens âgés de 50 ans révolus à la date effective de leur départ de l'entreprise, le montant de cette indemnité est majoré de 50 %.

Le montant total de cette indemnité de licenciement ne peut excéder 45/30 du salaire annuel.

L'indemnité de licenciement pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise. Ce délai sera porté à 6 mois en cas d'une indemnité égale ou supérieure à 15/30 du salaire annuel.

---

(1) Modifié à la CP du 27 juin 2012.

(En euros.)

DATES des changements de la valeur du point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/12/90	41,30	1,0022
01/01/91	41,61	1,0075
01/04/91	41,92	1,0075
01/07/91	42,23	1,0074
01/10/91	42,54	1,0073
01/01/92	42,97	1,0101
01/04/92	43,29	1,0075
01/07/92	43,50	1,0049
01/10/92	43,83	1,0076
01/01/93	44,05	1,0050
01/04/93	44,27	1,0050
01/07/93	44,40	1,0029
01/10/93	44,53	1,0029
01/04/94	44,71	1,0040
01/10/94	44,89	1,0040
01/01/95	45,05	1,0036
01/07/95	45,21	1,0036
01/01/96	45,44	1,0051
01/04/96	45,62	1,0040
01/07/96	45,84	1,0048
01/10/96	46,03	1,0041
01/01/97	46,20	1,0037
01/04/97	46,37	1,0037
01/07/97	46,54	1,0037
01/10/97	46,72	1,0039
01/01/99	46,79	1,0015
01/04/99	46,86	1,0015
01/07/99	46,93	1,0015
01/10/99	47,00	1,0015
01/01/01	47,86	1,0183
01/01/02	7,33269	1,0050
01/04/02	7,36935	1,0050
01/07/02	7,40620	1,0050
01/01/03	7,55493	1,0200

DATES des changements de la valeur du point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/07/03	7,59270	1,0050
01/01/04	7,68779	1,0125
01/07/04	7,75713	1,0090
01/10/04	7,77652	1,0025
01/01/05	7,89355	1,0150
01/07/05	7,93301	1,0050
01/10/05	7,97267	1,0050
01/01/06	8,06065	1,0110
01/04/06	8,12513	1,0080
01/10/06	8,14951	1,0030
01/01/07	8,23120	1,0100
01/04/07	8,27235	1,0050
01/07/07	8,31371	1,0050
01/01/08	8,52321	1,0250
01/04/08	8,57435	1,0060
01/07/08	8,60864	1,0040
01/10/08	8,64308	1,0040
01/01/09	8,68629	1,0040
01/04/09	8,72972	1,0040
01/07/09	8,77337	1,0050
01/01/10	8,84355	1,0080
01/04/10	8,87008	1,0030
01/01/11	8,99469	1,0140
01/03/11	9,01268	1,0020
01/07/11	9,11182	1,0110
01/12/11	9,14827	1,0040
01/01/12	9,23060	1,0090
01/04/12	9,24906	1,0020
01/07/12	9,29530	1,0050
01/10/12	9,32319	1,0030

**Accord national interprofessionnel**

**SÉCURISATION DE L'EMPLOI  
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

ACCORD DU 11 JANVIER 2013  
RELATIF À LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

NOR : ASET1350305M

TITRE I<sup>ER</sup>

**CRÉER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS  
AFIN DE SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

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

*Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé*

Les parties signataires sont convenues que :

1. Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1<sup>er</sup> avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.

Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :

- les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence <sup>(1)</sup>. Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;
- les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale <sup>(2)</sup>.

(1) Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de 3 mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. Ce groupe de travail paritaire sera notamment chargé de fixer les conditions d'élaboration du cahier des charges, les conditions de publicité et de transparence de cette mise en concurrence, les critères de sélection des offres conformes à ce cahier des charges et de définir les critères d'évaluation de la gestion du régime collectif lors du réexamen des conditions de la mutualisation.

(2) Ainsi, notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit pourraient être dispensés d'affiliation.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois, afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais, en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2016 <sup>(1)</sup>.

2. a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1<sup>er</sup> paragraphe du 1 du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L. 2242-11 du code du travail.

b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2 seront alors tenues, au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an) <sup>(2)</sup>.

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

3. Les dispositions visées aux 1 et 2 du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article.

## Article 2

### *Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi*

Pour améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance, prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l'avenant susvisé.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d'ouvrir un délai de 1 an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à 2 ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

---

(1) Les parties signataires souhaitent que les branches professionnelles ouvrent, au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la couverture en frais de santé, des négociations en vue de mettre en place un dispositif de prévoyance à l'attention des salariés qui n'en bénéficient pas.

(2) Sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur...) prévues à la date de signature du présent accord.

### Article 3

#### *Création de droits rechargeables à l'assurance chômage*

Les parties signataires considèrent que le régime d'assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu'en leur permettant de bénéficier des dispositifs d'accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.

A cet effet, elles conviennent de la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l'objet, sans tarder, d'un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention, issue de la renégociation de l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

Ce dispositif consiste, pour les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi.

Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage.

L'Unédic devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l'eau et ex-post, sur l'ensemble des plans qualitatif, quantitatif et financier. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires.

### Article 4

#### *Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée*

a) Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée, visés au titre IV du livre II de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :

- 7 % pour les contrats d'une durée inférieure à 1 mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail et les contrats correspondant aux emplois saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a.

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Cet avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

b) Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.

c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.

Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord :

- les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim ;
- les conditions permettant de se rapprocher, pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord.

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

## Article 5

### *Création d'un compte personnel de formation*

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré, dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après :

Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- il est universel : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;
- il est individuel : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- il est intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Il est régi selon les principes suivants :

- les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20 heures par an pour les salariés à temps plein <sup>(1)</sup>. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;
- le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- la transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ;
- le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai de 1 mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé indi-

---

(1) Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

viduel de formation, l'employeur peut abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante ;

- le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

Une personne sortie du système de formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur impactées par le présent article.

## **Article 6**

### *Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD*

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R. 6322-20 du code du travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

## **Article 7**

### *Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée*

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

#### **1. Modalités de mise en œuvre**

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet.

L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF.

#### **2. Cessation de la période de mobilité**

##### *a) Cessation avant le terme de la période de mobilité*

Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 7.1, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.



*b) Cessation au terme de la période de mobilité*

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

L'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 7.1 prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine.

Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

*c) Retour dans l'entreprise d'origine*

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux *a* et *b* ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien, à titre personnel, de sa classification.

## **Article 8**

### *Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental*

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1 000 €, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7<sup>e</sup> mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.

## **Article 9**

### *Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi*

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre.

A ce titre, les OPCA ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle emploi sur la POE pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle emploi.

Cette possibilité est subordonnée :

- pour les OPCA de branche, à l'autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la CNPE de chaque branche concernée ;
- pour les OPCA interprofessionnels et interbranches (AGEFOS et OPCALIA), à l'avis de la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) constituée auprès de l'OPCA.

## Article 10

### *Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action logement*

Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'Etat et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013-2015 :

- 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres-villes ;
- 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ;
- 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ;
- 120 M € aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

## Article 11

### *Travail à temps partiel*

1. Sans préjudice des accords de branche et d'entreprise mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel, dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations devront notamment porter sur :

- les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2 du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2 du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10 % dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

2. Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'article L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1, au plus tard le 31 décembre 2013, les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1 ci-dessus :

- la durée minimale d'activité est fixée à 24 heures par semaine (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue

au présent 2 ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes <sup>(1)</sup> ;

- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne 1/10 de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25 %, sans préjudice des articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

3. Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent, d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ».

Un accord de branche étendu détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures » ;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;
- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25 % dès la première heure ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à 8, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

De plus, ces accords pourront également prévoir :

- la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel ;
- la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente.

## TITRE II

### **RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES**

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées.

#### **Article 12**

##### *Information et consultation anticipée des IRP*

1. Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique <sup>(2)</sup> sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

---

(1) La demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord, quand l'activité ne le permet pas.

(2) Voir document en annexe.

Conformément à l'annexe visée (p. 155), cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.

Elle comprend au moins cinq rubriques, six pour les groupes :

- investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel) ;
- rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts) ;
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière) ;
- transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord – font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2. Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats ;
- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées ;
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative ;
- une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

3. L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4. Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale...).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfix est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée – pour faire connaître leur avis. Ce délai préfix doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions et, au besoin, d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5. Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfix, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition <sup>(1)</sup>, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le conseil de l'ordre des experts-comptables, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.

6. Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert qu'il a désigné le cas échéant.

7. Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination *ad hoc* issue de comités locaux qui, dans les cas, prévus par la loi, de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable <sup>(1)</sup> et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

## Article 13

### *Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)*

Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

---

(1) Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'assemblée générale.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

## **Article 14**

### *Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation*

Encore méconnue dans certains cas ou souvent controversée, la GPEC est avant tout un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.

1. Prenant appui sur les informations disponibles dans la base de données unique visée à l'article 12 ci-dessus, la négociation visée à l'article L. 2242-15 du code du travail est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Oltre les éléments déjà prévus par ledit article, cette négociation inclut :

- les grandes orientations du plan de formation ;
- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération ;
- la mobilité interne visée à l'article 15 ci-après.

2. La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place en application de l'article L. 2242-15.

3. Les branches professionnelles ou les entreprises mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. A cet effet, elles s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

4. Les parties signataires attirent l'attention des entreprises dotées de délégués syndicaux, non assujetties aux dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail, sur l'intérêt qui s'attache, tant pour elles que pour leurs salariés, à l'ouverture de négociations telles que celles prévues audit article.

5. Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'attacheront à entretenir un dialogue social actif destiné mettre à la disposition des TPE et des PME les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.



## Article 15

### *Mobilité interne*

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise.

L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale.

Dans les entreprises assujetties à l'article L. 2242-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.

La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Elle comporte notamment :

- les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique ;
- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de son emploi, telle qu'également précisée par l'accord ;
- les dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié, et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Le refus, par un salarié, d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

## Article 16

### *Création d'un conseil en évolution professionnelle*

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE-PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...) ;
- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir ;
- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

- de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle ;
- d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les 2 mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.

## **Article 17**

### *Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise*

Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise, les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un délai de 1 an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés, une fois les effectifs atteints en application des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les 3 mois du franchissement du seuil d'effectif.

## **TITRE III**

### **DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLÈMES CONJONCTURELS ET DE PRÉSERVER L'EMPLOI**

## **Article 18**

### *Accords de maintien dans l'emploi*

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail-salaire <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>-emploi, au bénéfice de l'emploi.

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

A cet effet, et afin d'aboutir à un diagnostic partagé, les représentants des salariés pourront mobiliser les éléments d'information visés à l'article 12 ci-dessus ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe en matière financière, économique et sociale.

Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix, financé par l'entreprise.

Ces accords ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1<sup>er</sup> Mai.

Ils devront, par ailleurs, respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L. 2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe.

Etant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps du travail-salaire-emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de 2 ans <sup>(3)</sup>.

---

(1) Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

(2) L'arbitrage résultant d'un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 Smic.

(3) Ces accords ne sauraient être confondus avec les accords de réduction de la durée du travail visés à l'article L. 1222-8 du code du travail.



En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et de consolider le dialogue social sans en faire un cas général.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Toutefois, l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

## **Article 19**

### *Recours à l'activité partielle*

Devant l'urgence de la situation et le besoin des entreprises, les parties signataires engageront, dans les 2 semaines suivant la signature du présent accord, une négociation sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en œuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ;
- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ;
- le régime actuel est simplifié et unifié :
  - maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1 000 heures) ;
  - simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise ;
  - en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;
- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;
- pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ;
- les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif.

## Article 20

### *Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit par accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par la DIRECCTE.

1. Un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du titre III du livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'accord précise la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfix, non susceptibles de suspension ou de dépassement.

Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

2. Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission à la DIRECCTE.

Ce document précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE. L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

A compter de la date de présentation du document au comité d'entreprise, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfix, non susceptible de suspension ou de dépassement :

- de 2 mois pour les projets de licenciement collectif pour motif économique concernant de 10 à 99 salariés ;
- de 3 mois pour les projets de licenciement collectif pour motif économique concernant de 100 à 249 salariés ;
- de 4 mois pour les projets de licenciement collectif pour motif économique concernant 250 salariés et plus.

La mise en œuvre des reclassements internes peut débuter à compter de l'obtention de l'homologation.

En cas de refus d'homologation de la procédure par l'administration, celui-ci est motivé. L'entreprise doit alors établir un nouveau document et le soumettre à la procédure d'homologation visée au premier alinéa. Le délai maximum mentionné au troisième alinéa est alors suspendu jusqu'à l'homologation, par l'administration, du document établi par l'employeur.

Toute action en contestation de l'homologation doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son obtention. Toute contestation par le salarié visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions du document ayant fait l'objet d'une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

## **Article 21**

### *Congé de reclassement*

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L. 1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

## **TITRE IV**

### **DÉVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

## **Article 22**

### *Expérimenter le contrat de travail intermittent*

Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail devraient être modifiées en conséquence.

Par ailleurs, pour les embauches effectuées dans ce cadre dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, il devrait être ajouté une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L. 3123-37 du code du travail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être « lissée » tout au long de l'année.

Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

## **TITRE V**

### **RATIONALISER LES PROCÉDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE**

## **Article 23**

### *Ordre des licenciements*

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du comité d'entreprise, des autres critères fixés par la loi.

## **Article 24**

### *Sécurité juridique des relations de travail*

Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond.

Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vu de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.

## Article 25

### *Faciliter la conciliation prud'homale*

En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le bureau de conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier, et ayant le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire ;
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire ;
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire.

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Toute demande portée devant les prud'hommes <sup>(1)</sup> est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les 2 mois de son dépôt au greffe.

A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le bureau de jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et justifier du montant des condamnations qu'il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

## Article 26

### *Délais de prescription*

Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d'un délai de 24 mois <sup>(2)</sup>.

Les demandes de salaires visées à l'article L. 3245-1 du code du travail se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d'exécution de contrat.

Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s'entend à compter de la rupture du contrat.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS DIVERSES

## Article 27

### *Entrée en application*

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

---

(1) Exception faite des recours dont la loi prévoit qu'ils sont directement portés devant le bureau de jugement.

(2) Ce délai ne s'applique pas aux actions fondées sur une discrimination.

## **Article 28**

### *Bilan*

Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 18 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CGPME ;

UPA ;

MEDEF.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## ANNEXES

### **Annexe à l'article 12 relatif à l'information des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et la répartition de la valeur : base de données accessible aux représentants élus et syndicaux**

La réalisation et la répartition de la richesse produite par l'entreprise sont au cœur de son activité.

Elles reposent sur des choix stratégiques impliquant les conditions en amont de la création de valeur et en aval de sa répartition. Leurs effets portent directement sur le collectif de travail, conditionnent la pérennité de l'entreprise et peuvent dépasser son périmètre juridique.

Intégrer le rôle, les intérêts et l'avenir des salariés au même niveau que l'investissement productif, les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise au sein de sa filière et de la société dans les choix stratégiques de l'entreprise évite de séparer l'économique et le social, contribue à donner du sens au travail et sert l'intérêt bien compris de l'entreprise.

La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité, notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise. L'information économique et sociale des élus doit reposer sur une présentation claire et lisible de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Elle doit permettre aux représentants des salariés de disposer d'une vision claire et actualisée des options stratégiques impactant les conditions, la rémunération et la finalité du travail.

Elle doit être établie au niveau de l'entreprise ou, si cela est justifié, au niveau de l'établissement après accord entre l'entreprise et les IRP, lorsque la prise en compte d'un tel périmètre est possible. Cette information économique et sociale doit également comprendre des éléments permettant d'apprécier les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

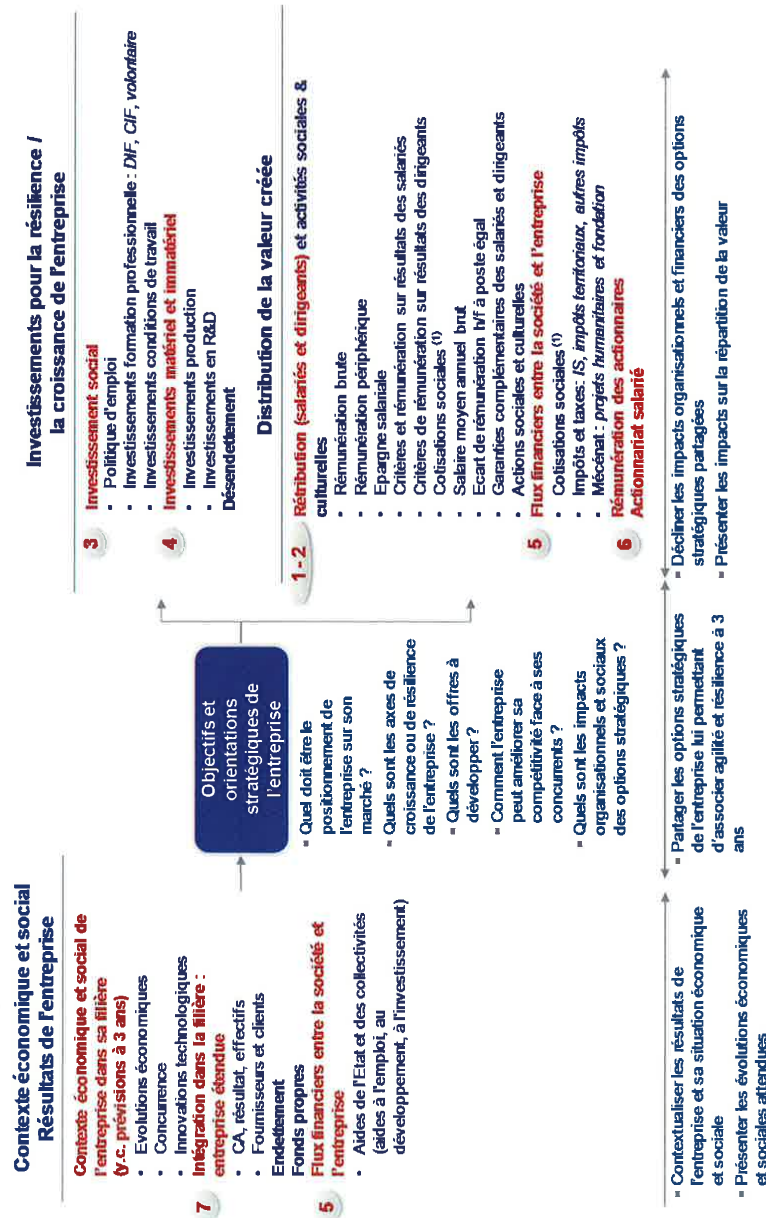
Cette information est à la disposition des élus du personnel et des représentants syndicaux et est regroupée dans une « base de données économiques et sociales accessible » à tout moment, mise à jour sur des périodicités allant du temps réel à l'année selon la nature des données, afin de veiller à ne pas complexifier les processus de gestion au sein des entreprises.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP, sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle intègre les comptes annuels de l'entreprise, et ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.

*(Cliché page suivante.)*

## Partager les options stratégiques de l'entreprise pour initier les discussions sur la création et la répartition de valeur dans l'entreprise

- **Objectifs** : Initier une **réflexion** et une **discussion de portée globale** sur les options stratégiques de l'entreprise entre les partenaires sociaux pour ensuite présenter la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes
- **Logique du modèle** : A partir du contexte économique et social, présenter les résultats puis objectifs et orientations stratégiques possibles avec leurs impacts en termes de distribution et d'investissement





## **Annexe à l'article 18 relatif aux accords de maintien de l'emploi**

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail-salaire-emploi, au bénéfice de l'emploi.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Ils constituent des outils supplémentaires à disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise pour passer un cap difficile et consolider le dialogue social, sans en faire un cas général.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires.

Sur ces bases, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après :

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

#### **CONCLUSION ET EFFETS DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

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

###### *Objet et périmètre des accords de maintien dans l'emploi*

a) Pour faire face à des difficultés, prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise, il peut être conclu des accords de maintien dans l'emploi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Une entreprise doit en effet avoir, dans de telles circonstances, la possibilité, lorsque l'analyse de la situation est partagée avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures temporaires destinées à passer une période difficile en préservant l'emploi.

b) Le champ de ces accords peut couvrir tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise.<sup>(1)</sup>

##### **Article 2**

###### *Conditions d'ouverture de la négociation*

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

Un dialogue social approfondi entre les partenaires sociaux de l'entreprise doit permettre d'identifier et d'anticiper les situations justifiant le recours aux accords de maintien dans l'emploi.

A cet effet, sans préjudice des dispositions prévues par l'article 12 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, pour permettre une telle anticipation, il est procédé, lors des réunions annuelles (art. L. 2323-47 et L. 2323-55) ainsi que trimestrielles (art. L. 2323-46 et L. 2323-50) prévues par le code du travail, à une analyse de la situation économique de l'entreprise, sur la base d'indicateurs la caractérisant, ainsi que son secteur d'activité.

Cette analyse périodique permet de prendre en compte les éléments fournis par certains indicateurs, qui doivent impérativement être examinés dans le cadre de cette négociation, tels que :

– évolution du chiffre d'affaires ;

---

(1) Sans préjudice d'accords de branche visant à adapter les dispositions conventionnelles en vigueur à la situation économique de la branche.



- état prévisionnel de l'activité ;
- état prévisionnel de la trésorerie.

Si la fixation des indicateurs destinés à évaluer la situation économique de l'entreprise relève de la responsabilité des partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction des caractéristiques qui lui sont propres, ceux-ci pourront tirer parti des éléments ci-après, donnés à titre indicatif :

- les indicateurs du tableau de bord issu du dialogue économique de septembre 2009, qui permettent notamment une appréciation de l'environnement de l'entreprise ;
- les indicateurs ci-après donnés à titre indicatif :
  - évolution sur la période récente, et perspectives du niveau d'activité ;
  - évolution du niveau de marges et de résultat ;
  - évolution des investissements matériels et immatériels ;
  - situation financière : niveau d'endettement, de trésorerie, relations avec les banques, etc.

Ces indicateurs sont donnés à titre d'exemple, sans préjudice de ceux qui pourraient être élaborés au niveau des branches, dans le cadre d'analyses sectorielles par exemple.

Les branches peuvent également avoir un rôle de conseil dans la mise en place de tels accords.

### **Article 3**

#### *Parties à la négociation*

##### *a) Entreprises pourvues de délégués syndicaux*

Dans ce cas, la négociation a lieu avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, sur la base des informations économiques, techniques, commerciales et financières justifiant l'ouverture de cette négociation et qui serviront à l'établissement des indicateurs de suivi de l'accord.

##### *b) Entreprises dépourvues de délégués syndicaux*

Lorsqu'il existe des représentants élus du personnel, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs d'entre eux, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

Lorsqu'il n'existe pas de représentation élue dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs salariés, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

##### *c) Délégation donnée par une organisation syndicale*

La délégation précise les modalités de désignation du salarié, et les relations qu'il doit entretenir avec l'organisation syndicale concernée, notamment durant la négociation et au moment de la conclusion de l'accord puis de son suivi.

Cette délégation, donnée dans les conditions ci-dessus, ne vaut que pour la durée de la négociation, et pour le suivi de l'accord et de ses garanties à l'exclusion de toute autre représentation syndicale dans l'entreprise.

Le temps passé à la négociation et aux réunions de suivi par les salariés ayant reçu une telle délégation est payé comme du temps de travail.

Afin de permettre au salarié, ayant une délégation d'une organisation syndicale, de rester tout au long de la négociation en liaison étroite avec celle-ci, le temps qu'il consacre à cette relation avec ladite organisation syndicale fait, si nécessaire, l'objet d'absences autorisées et lui est également payé comme du temps de travail, dans la limite de 10 heures.

Le salarié concerné bénéficie de la protection prévue pour les représentants du personnel pendant la négociation et la durée de l'accord.

## **Article 4**

### *Conditions de validité de l'accord*

Pour être valable :

- l'accord conclu avec des délégués syndicaux doit être signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) ;
- l'accord conclu avec un ou plusieurs salariés ayant reçu délégation d'une organisation syndicale représentative doit être approuvé par les salariés compris dans le champ de l'accord, à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de cette consultation devront être précisées dans l'accord.

## **Article 5**

### *Éléments et encadrement de la négociation*

Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale durée du travail-salaires-emploi, d'ajuster des paramètres tels que ci-après :

- durée du travail, organisation du temps de travail ;
- éléments de rémunération.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

L'accord ne peut pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1<sup>er</sup> Mai.

Il devra par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L. 2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Afin de maintenir la solidarité et la motivation à l'intérieur de l'entreprise, en veillant au respect d'une certaine symétrie entre la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires et les mesures de l'accord de maintien dans l'emploi, une information sur le contenu de l'accord doit être assurée auprès du conseil d'administration et de l'assemblée générale, lors de la première réunion de ces instances suivant la conclusion de l'accord.

Les négociations doivent prendre en compte les contraintes d'ordre privé que peuvent supporter les salariés.

## **Article 6**

### *Durée de l'accord*

L'accord devra être conclu pour une durée déterminée, qui ne peut excéder 2 ans.

## **Article 7**

### *Articulation de l'accord de maintien dans l'emploi et des contrats de travail*

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié, pour l'application de ses dispositions se substituant à celles de son contrat suspendues par ledit accord, dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

En cas de mise en œuvre d'un accord de maintien de l'emploi, l'entreprise est exonérée, à l'égard des salariés qui refusent l'application des mesures prévues, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Toutefois, l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des dispositions de l'accord.

## **Article 8**

### *Effets de l'accord sur le contrat de travail*

L'entrée en vigueur de l'accord suspend les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions, pour la durée de celui-ci.

## **Article 9**

### *Suivi de l'accord de maintien dans l'emploi*

Pour permettre un suivi régulier de l'accord par ses signataires (la fréquence est à déterminer par l'accord mais ne devrait pas dépasser 6 mois), il est nécessaire que le contenu des indicateurs visés à l'article 2 soit actualisé régulièrement et fasse l'objet d'un débat avec les signataires et les institutions représentatives du personnel, dans des conditions fixées par l'accord.

## **TITRE II**

### **MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

## **Article 10**

### *Procédure de mise en cause*

Compte tenu de la spécificité des accords de maintien dans l'emploi, et des situations qu'ils ont pour objet de redresser, il est nécessaire, par dérogation au régime des accords à durée déterminée, de prévoir des modalités de mise en cause ou de modification :

- à l'initiative de l'employeur qui fait état d'une détérioration importante de la situation économique, ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord ;
- à l'initiative des organisations syndicales de salariés en cas de conflit sur le non-respect de l'accord ;
- à l'initiative de l'une ou l'autre partie en cas d'amélioration significative de la situation de l'entreprise, justifiant une telle mise en cause,

qui, en l'absence d'un nouvel accord entre elles pour régler ces questions, pourront saisir le tribunal de grande instance territorialement compétent.

Dans ce cadre, le juge aura pour mission, dans un premier temps, de prononcer la suspension de l'accord pendant une durée déterminée dans l'attente de la régularisation de la situation par les parties.

Il pourra ensuite, au vu de la situation, soit :

- autoriser la reprise des termes de l'accord pour le temps restant ;
- prononcer la résolution judiciaire de l'accord.

L'accord devra contenir une clause pénale, qui trouvera à s'appliquer dès lors qu'il est incontestable que l'employeur n'a pas respecté les termes de l'accord.

## **Article 11**

### *Effets de la mise en cause de l'accord*

L'accord doit prévoir les conséquences d'un retour à meilleure fortune sur la situation des salariés qui ont consenti des efforts.

En cas de rupture de contrats de travail, consécutives à la mise en cause de l'accord, le calcul des droits des salariés se fait sur la base de leur situation antérieure :

- indemnité de licenciement ;
- préavis ;
- calcul des indemnités chômage sur la base des paramètres antérieurs à l'accord.

S'agissant des salariés qui restent dans l'entreprise, les clauses de leur contrat de travail qui avaient été suspendues trouvent de nouveau à s'appliquer.

## **Article 12**

### *Suivi au niveau national interprofessionnel des accords de maintien dans l'emploi*

Les signataires de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi se réuniront tous les ans pour faire un bilan des accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi conclus au regard de la situation économique des entreprises concernées.

**Annexe à l'article 22 relatif à l'expérimentation  
du contrat de travail intermittent**

Branches professionnelles qui souhaitent bénéficier à titre expérimental pour leurs entreprises de moins de 50 salariés d'un recours direct au contrat de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées :

- organismes de formation (à l'exception des salariés formateurs en langue) ;
- commerce des articles de sport et équipements de loisirs ;
- chocolatiers.

### **Annexe relative aux négociations paritaires à reprendre ou à ouvrir**

Indépendamment des négociations sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires du présent accord conviennent de reprendre au premier semestre 2013 des négociations au niveau national interprofessionnel sur :

- le bilan d'étape professionnel ;
- les groupements d'employeurs ;
- les clauses des contrats de travail ;
- la procédure prud'homale.

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS  
(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS  
(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2013  
(ALSACE)**

NOR : ASET1350267M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Alsace,

D'une part, et

L'URCB CFDT Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Alsace applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont fixés comme suit.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Indemnités de repas : 10,50 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de trajet	INDEMNITÉ de frais de transport
1 (0 à 10 km)	2,30	2,45
2 (10 à 20 km)	3,00	3,20
3 (20 à 30 km)	4,10	4,35
4 (30 à 40 km)	5,60	5,95
5 (40 à 50 km)	6,80	7,20
6 (> 50 km)	8,15	8,60

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 17 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013**  
**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1350298M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR CFTC Poitou-Charentes ;

L'UR CGT Poitou-Charentes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel pour l'année 2012 (base 35 heures)	VALEUR annuelle de point pour l'année 2013
I	1	100	18 300	183
	2	110	19 005	173
II	1	125	19 363	155
	2	140	21 584	154
III	1	150	23 124	154
	2	165	24 751	150
IV		180	26 998	150

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 10 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2013**  
**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1350295M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR CGT ;

La CFTC Poitou-Charentes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Poitou-Charentes applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont fixés comme suit.

Indemnité de repas : 10,85 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	1,90	1,52
1B (5 à 10 km)	3,05	1,85

ZONE	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
2 (10 à 20 km)	6,10	3,58
3 (20 à 30 km)	9,69	5,61
4 (30 à 40 km)	13,70	6,68
5 (40 à 50 km)	17,10	8,45

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 10 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013**  
**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1350300M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part,

La CFE-CGC BTP ;

L'UR CFTC Poitou-Charentes ;

L'UR CGT Poitou-Charentes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, sont les suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE
A	18 271
B	18 860
C	20 645
D	22 293
E	24 398
F	27 259
G	30 161
H	31 595

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE
F	31 345
G	34 685
H	36 334

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 10 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130090-000313

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---