

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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° 2013/41 DU 2 NOVEMBRE 2013

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 41.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises) : adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention	3
Cynégétiques (structures associatives) : procès-verbal de désaccord du 4 septembre 2013 relatif aux négociations salariales pour l'année 2013.....	4
Enseignement privé (administratifs, documentalistes) : accord du 27 juin 2013 relatif aux négociations salariales 2013-2014.....	6
Enseignement privé : rectificatif aux <i>Bulletins officiels</i> n° 2013-8 du 16 mars 2013 et n° 2013-16 du 11 août 2013	8
Fleuristes et animaux familiers : accord « Salaires » du 27 juin 2013.....	9
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	11
Importation-exportation (entreprises) : accord du 3 avril 2013 relatif à la création d'un CQP « Support technique de clientèle »	14
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 3 avril 2013 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance	19
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention.....	23
Photographie (professions) : adhésion par lettre du 1 ^{er} octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention.....	24
Qualité de vie au travail (politique d'amélioration) : accord du 19 juin 2013	25
Sécurité sociale (Mayotte) : accord du 28 juin 2013 relatif à la mise en œuvre de la majoration DOM	40

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 SEPTEMBRE 2013
DE L'UNSA FESSAD À LA CONVENTION

NOR : ASET1351067M
IDCC : 2332

Bagnolet, le 30 septembre 2013.

La fédération de l'UNSA FESSAD, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (étendue par arrêté du 6 janvier 2004, *Journal officiel* du 16 janvier 2004) ainsi que :

- à l'avenant du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance ;
- à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle ;
- à l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime de mutuelle complémentaire.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 4 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS SALARIALES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1351057M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et le 31 mai 2011 ainsi qu'un procès-verbal de désaccord en date du 11 septembre 2012.

Les cinq avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 16 octobre 2009, du 17 décembre 2010, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 11 septembre 2012 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il était convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux en vue de ladite négociation.

Dans le cadre des négociations qui ont suivi, les parties ne sont toutefois pas parvenues à un accord.

En conséquence, il est établi, à la suite de la réunion de négociation qui a eu lieu ce jour, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail en matière de dépôt des accords collectifs.

DERNIER ÉTAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

Le syndicat national des chasseurs de France :

Compte tenu du contexte économique actuel, le syndicat national des chasseurs de France ne souhaite pas revaloriser la valeur du point INM et rappelle que la convention collective permet, à travers les entretiens individuels, de récompenser les salariés méritants.

Les organisations syndicales :

Les organisations syndicales regrettent que le syndicat des employeurs ne prenne pas en considération les efforts demandés aux personnels des fédérations. Elles souhaitent une augmentation de la valeur du point INM en rapport avec l'investissement des salariés.

CONSTAT D'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS

Les parties n'ont, dans ce contexte, pas pu parvenir à un accord.

L'accord du 31 mai 2011 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions. Notamment, la valeur du point INM demeure donc fixée à 4,654 €.

Il est toutefois précisé, dans un souci de respecter les dispositions relatives au Smic, que le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 308 points INM depuis le 1^{er} janvier 2013.

Le présent procès-verbal a pour objet d'entériner l'absence d'accord entre les parties.

Par ailleurs, il est précisé que le syndicat national des chasseurs de France n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 4 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 27 JUIN 2013

RELATIF AUX NÉGOCIATIONS SALARIALES 2013-2014

NOR : ASET1351056M

IDCC : 2408

Entre :

La FNOGEC ;

Le SNCEEL ;

L'UNETP ;

Le SYNADIC ;

Le SYNADEC,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

A l'invitation du collège employeurs, les partenaires sociaux se sont réunis à deux reprises, les 19 juin et 27 juin 2013, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de la convention collective des personnels du 14 juin 2004.

La présentation du rapport de branche a été l'occasion de rappeler que la situation économique nationale était particulièrement dégradée et qu'elle avait des répercussions sur la situation économique des établissements.

Lors de ces deux séances, le collège employeurs a été conduit à rappeler la situation économique des établissements, marquée par une forte faiblesse de la capacité d'autofinancement du fait en particulier d'une ressource publique (Etat et collectivités territoriales) insuffisante qui conduit à affecter la contribution des familles à d'autres dépenses que celles auxquelles elle est affectée, donc la

difficulté d'assumer la responsabilité immobilière qui incombe aux OGEC. Il a également rappelé les incertitudes économiques qui pèsent sur les établissements.

L'an passé, le collège employeurs avait souhaité proposer un effort significatif pour les salaires les moins élevés avec la mise en place d'un salaire minimum de branche fixé à 1 470 €, soit, à l'époque de sa mise en place, une valeur à 3 % au-dessus du Smic. Il a dû procéder à sa mise en place par recommandation patronale du fait de l'absence d'accord.

Il a également rappelé que chaque salarié connaît une augmentation mécanique et dynamique de sa rémunération du fait de l'application de l'accord sur les classifications.

Enfin, il a rappelé que d'autres points sont en cours de discussion entre les partenaires sociaux et devraient faire l'objet d'accords ultérieurs.

Engagement du collège employeurs

Le collège employeurs présentera dans les plus brefs délais un texte de révision de l'article 5.2 des accords du 4 mai 2011 relatifs aux régimes de prévoyance des personnels cadres et non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat, visant à baisser, à compter du 1^{er} septembre 2013, la contribution des salariés de 0,3 %.

L'objectif de cet engagement est de permettre une augmentation du pouvoir d'achat de 1,1 % en fonction des éléments présentés ci-dessous.

A compter du 1^{er} septembre 2013 :

La valeur du point est fixée à 16,94 €, soit une augmentation de 0,8 %.

Le salaire minimum de branche est porté à 1 482 €.

Fait à Paris, le 27 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

RECTIFICATIF AUX *BULLETINS OFFICIELS*
N° 2013-8 DU 16 MARS 2013 ET N° 2013-16 DU 11 AOÛT 2013

La publication des accords suivants est nulle et non avenue.

Bulletin officiel n° 2013-8

Page 16 :

Accord du 13 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} septembre 2013
(NOR : ASET1350239M).

Bulletin officiel n° 2013-16

Page 29 :

Accord du 13 décembre 2012 relatif au règlement de la situation des salariés embauchés pendant la période transitoire (NOR : ASET1350559M).

Brochure n° 3010

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

ACCORD « SALAIRES » DU 27 JUIN 2013

NOR : ASET1351059M

IDCC : 1978

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,
les partenaires sociaux, réunis en commission nationale paritaire le 27 juin 2013, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 435,00
	2	120	1 444,32
	3	130	1 454,35
II	1	210	1 464,38
	2	220	1 469,40
	3	230	1 479,43
III	1	310	1 489,46
	2	320	1 499,49
	3	330	1 544,62

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
IV	1	410	1 569,70
	2	420	1 604,80
	3	430	1 634,89
V	1	510	1 765,28
	2	520	1 865,58
	3	530	1 965,88
VI	1	610	2 086,24
	2	620	2 236,69
	3	630	2 457,35
VII	1	710	3 089,24
	2	720	3 249,72
	3	730	3 410,20

Article 2

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 27 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 1 DU 27 JUIN 2013
À L'ACCORD NATIONAL DU 3 JUILLET 2012
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1351061M

IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales de salariés ont signé, le 3 juillet 2012, un accord à la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers afin de créer un régime frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche.

Afin de mettre en adéquation les dispositions afférentes aux régimes supplémentaires concernant le poste honoraires chirurgicaux avec la législation de la sécurité sociale en vigueur en 2013, les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 27 juin 2013, ont estimé nécessaire de modifier le tableau des prestations prévues par ce régime dans l'accord du 3 juillet 2012.

C'est dans ce cadre qu'ils ont signé le 27 juin 2013 le présent avenant afin de modifier l'article 14 de l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Article 1^{er}

Le tableau afférent aux régimes supplémentaires, en complément du régime général de la sécurité sociale et du régime conventionnel de base, figurant à l'article 14.A de l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, est remplacé par le tableau suivant :

RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE
Nature des frais	Montant des prestations en plus de la sécurité sociale et du régime de base Secteur conventionné
Honoraires médicaux (consultations, visites)	80 % BR ⁽¹⁾

RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE
Nature des frais	Montant des prestations en plus de la sécurité sociale et du régime de base Secteur conventionné
Honoraires chirurgicaux : – actes de chirurgie – actes d’anesthésie – actes techniques médicaux – actes d’obstétrique	100 % BR ⁽¹⁾
Hospitalisation, frais de séjour Groupe homogène de séjour	80 % BR ⁽¹⁾
Chambre particulière (hors maternité)	3 % PMSS ⁽²⁾
Frais d’analyses médicales	60 % BR ⁽¹⁾
Frais d’auxiliaires médicaux	60 % BR ⁽¹⁾
Radiologie : – actes d’imagerie	70 % BR ⁽¹⁾
Echographie	70 % BR ⁽¹⁾
Soins dentaires	70 % BR ⁽¹⁾
Optique	2 % PMSS ⁽²⁾ pour l’appareillage optique par an et par bénéficiaire
Tarifs salarié seul (*)	5 €
(1) BR : base de remboursement de la sécurité sociale. (2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (*) Les tarifs s’entendent par mois, en sus de la cotisation de base.	

Le tableau afférent aux garanties en complément du régime Alsace-Moselle ainsi que les autres dispositions de l’article 14 demeurent inchangés.

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application dès sa signature pour les entreprises relevant d’une organisation patronale signataire et le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel* pour les autres entreprises.

Article 2

Le présent avenant fera l’objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d’extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 3 AVRIL 2013

RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « SUPPORT TECHNIQUE DE CLIENTÈLE »

NOR : ASET1351060M

IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objectifs généraux du CQP

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du machinisme agricole est confronté depuis quelques années à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance clientèle. En effet, elles ne trouvent pas, sur le marché, de personnel qualifié pour prendre en charge la formation, l'après-vente et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Il est donc nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents parlant des langues.

De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle. Or, en France, il est très difficile de trouver un technicien supérieur bilingue ou trilingue.

Aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences réunies du fait d'une trop grande spécificité des enseignements (soit techniques, soit commerciaux).

Or le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent pouvant à la fois avoir un bon contact clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration et ayant une compétence technique incontestable.

Le support technique de clientèle devra au préalable connaître l'environnement agricole. Mais en plus il devra être capable :

- d'accueillir et de donner des conseils aux clients ;
- d'établir un diagnostic des matériels agricoles ;
- de s'assurer de la remise en conformité du matériel ;
- d'organiser et de gérer les activités de l'après-vente ;
- de connaître la réglementation, de vérifier la conformité des matériels avec les normes françaises et européennes ;
- de gérer les litiges ;
- de mettre en œuvre des actions de formation ;
- de savoir rédiger.

Article 2

Publics concernés

Jeunes titulaires d'un BTS technique et connaissant l'environnement agricole.

Salariés en entreprise ayant ces prérequis et souhaitant acquérir ce niveau complémentaire.

Article 3

Partenaires

Organismes de formation :

La formation sera dispensée par les organismes de formation agréés par la branche.

Article 4

Organisation de la formation

Effectif :

Promotion d'un ou deux groupes de 14 personnes par an.

Ce chiffre pourra être revu dans les années suivantes en fonction des besoins des entreprises d'accueil.

Enseignement, méthode :

Application de méthodes pédagogiques adaptées à l'entreprise par des enseignants volontaires et des professionnels qualifiés, exerçant respectivement dans les lycées et les entreprises.

Programme et durée :

La formation est organisée sous forme de modules :

- en alternance : entreprise et centre de formation ;
- dans le cadre d'un contrat de qualification.

La formation comprendra 595 heures réparties sur 12 mois.

Article 5

Contenu de la formation

La formation est organisée en modules ; chaque module d'enseignement s'appuie sur la pratique développée lors des périodes de stage en entreprise, contribuant ainsi à un enrichissement réciproque.

Les modules de formation du CQP « Support technique de clientèle » sont les suivants :

1. Analyse fonctionnelle, structurelle et mécanique des matériels ;
2. Technologie et interventions sur matériels ;
3. Gestion des activités d'après-vente, d'inspecteur technique, de formateur, de chargé des homologations ;
4. Communication ;
5. Marketing et services de l'après-vente ;
6. Langue vivante étrangère ;
7. Informatique.

Voir le programme complet de la formation dans le document « Référentiel formation ».

Article 6

Validation du CQP – Epreuves d'admissibilité

La validation des acquis sera faite par un jury de professionnels et de deux membres de la CPNEFP, à savoir le président et le vice-président, ou tout autre membre désigné par eux.

Contrôle continu

Une validation des compétences techniques sera faite par les formateurs, et tout candidat n'ayant pas obtenu un total de 8 ne pourra pas présenter la suite des épreuves.

Mémoire avec soutenance

Objectif :

Le mémoire et la soutenance devront permettre d'apprécier les qualités de réflexion et d'autonomie du candidat, son niveau de technicité acquis sur le terrain et ses aptitudes à communiquer.

Thèmes et conditions de choix :

Le thème sera choisi en accord avec l'entreprise et devra porter sur un des travaux effectués par le candidat dans son entreprise.

Durée de la préparation : 2 à 3 mois calendaires.

Conditions et durée de l'exposé ou de la soutenance :

Le mémoire sera remis au tuteur, à l'entreprise examinatrice et à la commission de soutenance 3 semaines avant la soutenance orale.

La soutenance se déroulera en deux temps :

- 20-30 minutes d'exposé ;
- 20-30 minutes de réponses aux questions des examinateurs.

Critères d'appréciation du rapport ou du mémoire et de l'exposé ou de la soutenance :

Notation sur 180 points.

Mémoire : 100 points (note éliminatoire < 40 points) :

- méthodologie (30 points) ;
- déroulement (10 points) ;

- analyse des résultats (30 points) ;
- qualité du travail personnel : recherche, présentation, rédaction... (30 points).

Soutenance : 80 points (note éliminatoire < 20 points).

Présentation du mémoire (40 points) :

- pertinence des outils de communication utilisés (10 points) ;
- pertinence des arguments et moyens pour rendre compte (10 points) ;
- pertinence des réponses aux questions posées (20 points).

Face-à-face (40 points) :

- présentation (10 points) ;
- qualité de l'exposé (clarté, structure et concision du discours, pertinence du vocabulaire technique ou commercial utilisé...) (20 points) ;
- attitude face aux questions posées (10 points).

Notation en entreprise

Evaluation des capacités professionnelles en entreprise et/ou en clientèle : 160 points.

Note éliminatoire < 55 points.

1. Capacités professionnelles : 80 points (note éliminatoire < 30 points) :

- comportement général (10 points) (note éliminatoire < 5). En cas de non-obtention pour raison comportementale, une audition du candidat sera effectuée par la CPNEFP de l'import-export ;
- goût de l'action (30 points) ;
- sens des contacts humains (20 points) ;
- rigueur (20 points).

2. Capacités à communiquer : 80 points (note éliminatoire < 25 points) :

- maîtrise de l'expression écrite (30 points) ;
- maîtrise de l'expression orale (30 points) ;
- maîtrise des outils de communication (20 points).

La notation en entreprise est effectuée par au moins deux personnes, dont le tuteur ou le supérieur hiérarchique du candidat.

Conditions d'admissibilité

Le candidat est déclaré admis par le jury de délibération s'il a obtenu à l'ensemble des épreuves (mémoire avec soutenance et évaluation en entreprise) un total égal ou supérieur à 170 points, sans note éliminatoire.

Article 7

Reconnaissance dans la grille de classification

Le titulaire de ce CQP est admis à la classification « agent de maîtrise » au coefficient M12 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le titulaire du CQP sera admis à la classification « cadres » au coefficient C14.

Article 8

Rémunération

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du Smic pour les jeunes titulaires d'un BTS.

Article 9

Formation continue des salariés

En conformité avec l'article 2 du présent accord, les salariés pourront, en formation continue, accéder à cette qualification.

La formation proposée aux jeunes en formation initiale devant être adaptée à la formation continue, les membres de la CPNEFP ont approuvé le principe que l'accès aux salariés ne soit accessible qu'à partir de la deuxième promotion en septembre 2014.

Une étude préalable d'opportunité est donc demandée par les membres de la CPNEFP et se déroulera parallèlement à la mise en place du CQP.

Tout ou partie du CQP pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience conformément à la loi du 17 janvier 2002.

Article 10

Bilan et révision

Un bilan de la réalisation de la formation et éventuellement de la révision du contenu de la formation sera fait tous les ans à la CPNEFP de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

Article 11

Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues à l'article L. 223-1-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 3 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2004
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351062M

IDCC : 43

Entre :

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du champ d'application

L'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié comme suit :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tout le personnel cadre et non cadre exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100 inscrit à l'effectif le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance.

On entend par cadre le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par non-cadre le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Le personnel uniquement rétribué à la commission, les voyageurs, représentants et placiers ainsi que le personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires et départements d'outre-mer exclus du champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export le sont aussi du régime de prévoyance.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. »

Article 2

Modification de la garantie incapacité du personnel non cadre

L'article 2.1.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Le régime de prévoyance prend en charge à compter du 31^e jour, et ce jusqu'à la fin des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, une indemnisation égale à :

- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les non-cadres ayant 1 an d'ancienneté ;
- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les cadres ayant 1 an d'ancienneté.

Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

Le montant des indemnités journalières s'élève alors à 75 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale, et limité à 100 % du salaire net perçu par le salarié si ce dernier avait travaillé normalement.»

Article 3

Modification de la garantie décès du personnel non cadre

L'article 2.3.4.1 « Personnel non cadre » est modifié comme suit :

« Quelle que soit la cause du décès :

- célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié sans enfant à charge : 100 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire de référence. »

Article 4

Modification de la garantie rente éducation

L'article 2.5.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

- 8 % du salaire de référence de 0 à moins de 18 ans ;
- 14 % du salaire de référence de 18 à 26 ans.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 1 500 € par enfant et par an. Cette disposition s'applique sur les rentes en cours de service à compter du 1^{er} janvier 2013 et sur celles mises en œuvre suite à des événements (décès ou invalidité absolue et définitive) survenus à compter de cette date. »

Article 5

Modification des taux de cotisation

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,5 % de la tranche A et 1,5 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante.

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TA – TB	À LA CHARGE de l'employeur TA – TB	À LA CHARGE du salarié TA – TB
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0,00
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,07	0,07	0,00
Incapacité de travail en relais	0,33	0,00	0,33
Invalidité	0,21	0,20	0,01
Total	0,78	0,42	0,36

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TA	À LA CHARGE de l'employeur TA	À LA CHARGE du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TB	À LA CHARGE de l'employeur TB	À LA CHARGE du salarié TB
Décès	0,42	0,32	0,10
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05

	COTISATION totale TB	À LA CHARGE de l'employeur TB	À LA CHARGE du salarié TB
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Mensualisation au 31 ^e jour	0,10	0,10	0,00
Incapacité de travail en relais	0,34	0,00	0,34
Invalidité	0,37	0,22	0,15
Total	1,50	0,83	0,67

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs désignés constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux permettant un retour à l'équilibre financier du régime. »

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013.

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront pour tout événement survenant postérieurement à cette date d'effet (à l'exception des dispositions relatives à la garantie rente éducation : article 4 du présent avenant).

Toutefois, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004 qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2013 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord dans les conditions prévues notamment aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 SEPTEMBRE 2013
DE L'UNSA COMMERCE ET SERVICES À LA CONVENTION

NOR : ASET1351063M
IDCC : 1982

Bagnolet, le 30 septembre 2013.

La fédération de l'UNSA commerces et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre syndicat à la totalité des clauses de la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et parue au *Journal officiel* sous le n° 3286), et ce à compter de la réception de la présente.

Nous en informons, en lettre recommandée avec avis de réception, les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective, de même que les organisations d'employeurs :

- le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;
- le SNADOM, 66, boulevard Saint-Michel, 75006 Paris ;
- l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Paris ;
- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
- la CSFV CFTC, fédération des syndicats, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
- la fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la CFDT, fédération service, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de ma meilleure considération.

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 1^{ER} OCTOBRE 2013
DE L'UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION À LA CONVENTION

NOR : ASET1351068M
IDCC : 3168

Bagnolet, le 1^{er} octobre 2013.

*La fédération UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex,
à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale étendue des professions de la photographie du 31 mars 2000, (IDCC n° 2162) ainsi qu'à tous ses avenants et accords spécifiques.

La fédération UNSA spectacle et communication adhère également à la nouvelle convention du 13 février 2013, non encore étendue.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Accord national interprofessionnel
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ACCORD DU 19 JUIN 2013

NOR : ASET1351058M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière.

Il apparaît que « la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes ».

La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité.

Dans le prolongement de l'accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et notamment son titre I^{er} relatif à l'organisation du travail, la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs. Autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d'anticiper les conséquences des mutations économiques.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche initiée par les partenaires sociaux, de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif, tant pour les salariés que pour les employeurs et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs. Il intervient après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, sur le stress au travail, sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Il constitue une étape supplémentaire dans ce processus. Cette étape comportant des dispositions expérimentales, elle fait l'objet d'un accord à durée déterminée de 3 ans.

TITRE I^{ER}

OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est :

- de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de la compétitivité de l'entreprise par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant ;
- de fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle ;
- de permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, donc la performance économique de l'entreprise.

Cette approche n'a pas pour objet de se substituer au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés. Elle s'inscrit dans le prolongement des dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004, sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail du 26 mars 2010.

TITRE II

DÉLIMITATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Article 1^{er}

Définition de la qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Elles évoluent en permanence au cours d'une carrière professionnelle.

Lorsqu'elle est envisagée au plan individuel tout au long d'une vie professionnelle, la qualité de vie au travail traduit les évolutions intervenues au cours de la carrière du salarié.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, afin de les articuler de façon dynamique.

Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés.

Aussi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construite dans cet objectif, la démarche de qualité de vie au travail peut contribuer à une meilleure mixité des emplois.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail, au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

Article 2

Éléments descriptifs de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments, qui participent du dialogue social et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

Article 3

Approche systémique de la qualité de vie au travail

Les organisations signataires du présent accord conviennent qu'aborder la qualité de vie au travail est un sujet central dans un moment où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail sont fortement interpellées par les salariés et peuvent influencer leur motivation, leur bien-être, voire, dans certains cas, leur santé.

Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est un enjeu majeur de progrès social et de performance économique pour les entreprises.

L'égalité professionnelle doit de ce fait être prise en compte de manière transversale, à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Un certain nombre de mesures spécifiques dans ce domaine doivent cependant être mises en œuvre, qui constituent une démarche préalable pour améliorer la qualité au travail.

TITRE III

ATTEINDRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les efforts combinés du législateur et des partenaires sociaux pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe ont permis d'aboutir à des résultats tangibles mais encore susceptibles d'améliorations.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 est venu pour sa part préciser encore les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il restera à en évaluer le bilan au vu des actions engagées à tous les niveaux.

Les organisations signataires considèrent toutefois nécessaire de se mobiliser pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences, aux fins d'une vie professionnelle épanouissante et compatible avec l'exercice de la parentalité et d'aboutir à des solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Article 4

Rendre plus simple et plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord souhaitent que les obligations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale soient réarticulées entre les articles L. 2242-5 (obligation annuelle de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) et L. 2242-7 (mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes) du code du travail, afin d'améliorer l'efficacité globale du dispositif et sa cohérence sans en réduire la portée ni remettre en cause le contenu desdites obligations et des textes réglementaires en vigueur.

En cas d'accord conclu dans le cadre de l'article L. 2242-5 du code du travail, sa durée de 3 ans ne ferait pas échec à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 5

Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée

Dans les entreprises qui y sont assujetties, le rapport de situation comparée est actuellement le document de base des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, force est de constater que l'utilisation qui en est faite peut rester relativement formelle.

Les organisations signataires du présent accord mettront donc en place un groupe de travail national paritaire chargé de réfléchir à l'utilisation des éléments de la base de données (ou du document unique) prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail, sur lesquels doit aussi s'appuyer l'analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, afin que celle-ci trouve sa pleine efficacité, en particulier pour les PME, et ce en vue d'atteindre l'égalité professionnelle.

Article 6

Mettre en place un indicateur de promotion sexué

Dans le cadre de l'article 5 ci-dessus et dans la même perspective, un indicateur de promotion sexué sera élaboré afin de suivre l'évolution des taux de promotion femmes/hommes par métier dans une même entreprise.

Article 7

Lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux développeront, dans les branches et les entreprises, des actions visant à lutter, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contre les stéréotypes sexués qui font encore trop souvent obstacle à la mixité des métiers et au déroulement de carrière des femmes. Dans ce cadre, ils examineront également dans quelle mesure ils peuvent contribuer à la réduction des stéréotypes sexués, notamment liés à la parentalité.

De telles actions facilitent la compréhension, l'acceptation et la réussite des actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Pour être pleinement efficaces, elles doivent s'adresser à tous, aux femmes et aux hommes, aux salariés ainsi qu'au management et doivent être portées par les dirigeants.

La poursuite d'actions de sensibilisation visant à lutter contre ces stéréotypes reste nécessaire pour que l'expression des salariés, la régulation par le management et les innovations dans l'organisation du travail profitent tant aux femmes qu'aux hommes.

Ces actions doivent avoir pour objectif d'éviter la stigmatisation des femmes, en particulier au moment d'un départ ou d'un retour de congé maternité et, d'une façon plus générale, dans le déroulement de la carrière professionnelle. Elles doivent également permettre aux hommes de bénéficier des dispositifs de conciliation des temps lorsqu'ils sont mis en place dans l'entreprise ou la branche professionnelle.

Ces actions préparent ainsi les employeurs et le management de proximité à la conduite des entretiens liés à la conciliation des temps et aux entretiens de retour de congés de maternité.

Article 8

Gestion de la carrière professionnelle des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation

Dans le prolongement de leur déclaration commune du 6 mars 2013 dans laquelle ils ont souligné leur volonté de rendre « l'égalité entre les femmes et les hommes effective, notamment par un congé parental rénové incitant au partage et à un rééquilibrage des rémunérations et des parcours professionnels, y compris dans les postes d'encadrement (ce qui passe aussi par l'amélioration de l'offre d'accueil des jeunes enfants) », les partenaires sociaux sont convenus :

- de veiller à prendre toute mesure facilitant le retour à l'emploi des salariés en congé parental d'éducation, dans le prolongement de l'article 10.7 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 précité ;

- de permettre aux salariés qui en font la demande de bénéficier d'un entretien, afin de maintenir le lien entre le (la) salarié(e) en congé parental d'éducation et son entreprise et d'anticiper sa reprise d'emploi. Cet entretien permettra à l'employeur et au salarié d'organiser le retour à l'emploi et d'anticiper les éventuels besoins de formation. A cette occasion, l'employeur et le salarié examineront les conséquences éventuelles de la période de congé sur sa rémunération et son évolution de carrière ;
- d'étudier, au niveau des branches professionnelles, les possibilités d'adapter les formations et de faciliter les démarches de VAE des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. Ils tiendront compte autant que possible des contraintes liées à la parentalité dans l'organisation des formations.

Article 9

Contribuer à l'égalité professionnelle en favorisant l'exercice de la parentalité par les hommes

Ni les femmes ni les hommes ne doivent subir les conséquences des stéréotypes sexués lorsqu'ils demandent à bénéficier de leurs droits à congés liés à la parentalité ou des dispositifs de conciliation des temps mis en place par les entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une égalité d'accès aux mesures visées à l'alinéa précédent contribuera à l'égalité professionnelle en permettant une meilleure répartition des charges personnelles et familiales.

Lors de la mise en place des dispositifs d'articulation des temps facilitant l'exercice de la parentalité, dans le respect des choix des individus, les partenaires sociaux en garantiront l'égal accès entre les femmes et les hommes.

TITRE IV

FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 10

Contribuer à réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être un moyen à la disposition des salariés qui le souhaitent de concilier des contraintes liées à leur vie personnelle et à leur activité professionnelle.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les organisations signataires du présent accord rappellent que les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée.

Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet.

Enfin, les partenaires sociaux identifieront sur les territoires les activités pour lesquelles les groupements d'employeurs, ou des dispositifs de même nature, pourraient contribuer à la sécurisation du parcours professionnel des salariés concernés.

Article 11

Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une articulation adaptée des temps

A l'occasion notamment de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra demander que soient examinées les possibilités d'aménagements horaires, compatibles avec ses missions, qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée.

Les signataires du présent accord conviennent d'entamer, au plus tard au cours du premier trimestre 2014, une réflexion portant, d'une part, sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existant actuellement (parentaux et personnels) en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation et, d'autre part, sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre.

TITRE V

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL POUR CONTRIBUER À RENDRE L'ENTREPRISE PLUS COMPÉTITIVE

Article 12

Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail

Sans préjudice des dispositions du titre I^{er} relatif à l'organisation du travail de l'accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail.

A cette fin, les entreprises développeront des initiatives, dans le cadre de la démarche visée à l'article 13 ci-dessous, favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail, dans le prolongement du cadre fixé par le titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du travail. Un bilan de ces expérimentations sera établi dans les 3 ans suivant la signature de l'accord.

Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et comportent un temps en présence de leur hiérarchie.

Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers.

Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel.

Les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et, d'autre part, sur le rôle et les moyens du management.

Ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque.

Ces modes d'expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management.

De la même façon, le management et les élus des institutions représentatives du personnel doivent veiller à respecter les possibilités d'expression des salariés organisées dans un tel cadre.

Les organisations signataires rappellent que l'expression des salariés doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise et des modalités prévues par le présent accord. Elle ne doit en aucun cas se traduire par la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments visant à discréditer l'entreprise.

Article 13

Elaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social

L'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises n'ont pas forcément permis aux négociateurs de s'approprier pleinement ces questions.

L'approche systémique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle a pour ambition de résoudre cette difficulté, en s'affranchissant des approches segmentées qui n'ont pas donné jusqu'à ce jour les résultats escomptés, pour à la fois améliorer la qualité de vie au travail et faire progresser l'égalité professionnelle et la conciliation des temps. A cet égard, les organisations signataires du présent accord souhaitent que les entreprises prennent en compte les acquis des accords nationaux interprofessionnels précités sur le stress ainsi que sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Afin de permettre aux entreprises de conduire une telle démarche dans le cadre du dialogue social, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Les partenaires sociaux examineront, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place, à titre expérimental, une négociation sur la qualité de vie au travail qui pourra regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail ⁽¹⁾, sans remettre en cause le contenu desdites obligations.

Cette possibilité sera examinée lors de l'une des réunions organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

S'ils conviennent de mettre en place une telle négociation sur la qualité de vie au travail et que celle-ci aboutit à un accord, cet accord sera conclu pour 3 ans et pourra porter sur les points suivants :

- un diagnostic, tel que précisé à l'article 14 du présent accord, permettant de spécifier les thèmes de négociation retenus ;
- la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles portant, en fonction du diagnostic prévu à l'alinéa ci-dessus et de la situation de l'entreprise, sur les thèmes participant de la qualité de vie au travail ⁽²⁾ ;
- elle s'appuiera sur les différents outils existant dans l'entreprise ;
- les modalités des dispositions visant à favoriser l'expression directe des salariés sur leur travail, l'amélioration des processus de leur travail, les marges d'autonomie dont ils pourraient disposer. Ces modalités pourront faire l'objet d'expérimentations. Ces expérimentations tiendront compte des spécificités de certains publics et des entreprises ;
- des actions prévues au présent titre ;
- les indicateurs de suivi prévus à l'article 15 du présent accord.

Pour la négociation d'un tel accord, le ou les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'accord pourront, pour compléter leur délégation en application

(1) Voir en annexe une liste d'éléments descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social.

(2) Les thèmes soumis par le code du travail à une négociation obligatoire qui ne seront pas repris dans l'accord resteront assujettis à ladite obligation de négocier.

de l'article L. 2232-17 du code du travail, faire appel, en cours de négociation, à des salariés différents en fonction des thèmes de négociation retenus au moment où ceux-ci seront abordés, sans que cette possibilité conduise à dépasser le nombre maximum de membres par délégation prévu à l'article L. 2232-17 précité.

Pour être valide, l'accord visé ci-dessus, portant sur le regroupement de plusieurs négociations obligatoires, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel. Un tel accord ne peut faire échec aux dispositions en vigueur sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

En l'absence d'un tel accord, les entreprises resteront liées par les différentes obligations de négocier en vigueur et devront aborder les questions de la qualité de vie au travail lors de la négociation annuelle prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail relatif à l'expression des salariés.

Article 14

Diagnostic préalable

La réalisation du diagnostic préalable partagé, prévu à l'article 13 ci-dessus, doit faire l'objet d'une information des salariés et implique la mise en œuvre d'une méthodologie qui favorise leur participation et la confiance.

Le diagnostic préalable doit permettre de déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité du travail, de qualité de vie au travail et de conciliation des temps. Qualitatif et quantitatif, il doit être établi selon des modalités réalisables quelle que soit la taille de l'entreprise, en croisant notamment les éléments déjà existants dans l'entreprise.

Ce diagnostic préalable sera élaboré après examen :

- des règles applicables dans les domaines des conditions de travail, de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps ;
- des outils et des dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise (stress, diversité, seniors, GPEC...) ;
- des informations transmises aux institutions représentatives du personnel dans le document unique ou la base de données définis à l'article L. 2323-7-2 du code du travail et lors des négociations collectives, en veillant à les enrichir autant que possible, d'une approche par sexe, à partir du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, en attachant une attention particulière à l'amélioration de la carrière des femmes et aux conditions d'emploi (intégrant la mixité des métiers, les modalités d'ordonnancement du travail, les conditions de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle) ;
- des avis du CHSCT et du comité d'entreprise, dans le cadre de leurs compétences respectives ;
- des indicateurs de qualité de vie au travail définis à l'article 15 du présent accord.

Pour la réalisation de ce diagnostic, les partenaires sociaux peuvent faire appel à des organismes externes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux utiliseront également les restitutions résultant des espaces d'expression des salariés prévus à l'article 12 pour enrichir leur réflexion.

Article 15

Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise

Les indicateurs prévus à l'article 13 du présent accord permettront d'en évaluer les résultats. Ils seront définis et partagés entre les partenaires sociaux au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salariés.

Si la définition d'indicateurs est très utile pour identifier les phénomènes et mesurer des évolutions dans le temps, il est important d'en garder une approche pragmatique et mesurée.

Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus :

- des indicateurs de perception des salariés (susceptibles d'être appréciés notamment au regard des conclusions des rapports Gollac/Bodier, Lachmann/Larose/Pénicaud et Nasse/Légeron) ;
- des indicateurs de fonctionnement ;
- des indicateurs de santé au travail.

Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise, donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants :

- les relations sociales et de travail ;
- le contenu et la qualité du travail ;
- l'environnement physique de travail ;
- la réalisation et le développement professionnel ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Article 16

Accompagner les équipes de direction et le management

Le rôle du management, comme celui de la direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salariés et est un relais essentiel de la politique de l'entreprise.

A cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise le rôle du management et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle.

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des managers en matière de gestion d'équipes et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail.

L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Des outils adaptés seront mis à leur disposition pour les accompagner lorsqu'ils sont en difficulté ou face à des salariés en difficulté.

Des outils destinés à l'atteinte de cet objectif seront élaborés par les branches professionnelles, en fonction des spécificités des entreprises de leur secteur.

Article 17

Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés

Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des salariés. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile, d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle, d'autre part.

Selon les situations et les individus, ces évolutions sont perçues comme des marges de manœuvre libérant de certaines contraintes ou comme une intrusion du travail dans la vie privée.

Leur utilisation ne doit pas conduire à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail.

Elle doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privée du salarié.

Les signataires proposent aux entreprises de prendre en compte cette question, en identifiant les avantages et les inconvénients de ces évolutions.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des formations à la conduite du changement et à l'utilisation des TIC pour les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser.

Elles rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.

Elles pourront mettre en place des actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC auprès des salariés et du management.

Article 18

Rôle des institutions représentatives du personnel

En cas d'accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article 13 du présent accord, celui-ci doit favoriser une lecture globale et prospective de la démarche de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle et conduire à une meilleure compréhension et à une appropriation de cette démarche par les salariés de l'entreprise et leurs représentants.

Il doit conduire à préciser les moyens et la méthode à suivre pour la mise en œuvre des étapes précisées à l'article 13 précité, en tenant compte de la taille et des caractéristiques de l'entreprise concernée :

- les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, contribuent au diagnostic, prévu à l'article 14 du présent accord, sur la base des informations dont elles disposent et pourront formuler toutes préconisations sur les informations utiles complémentaires ;
- l'accord d'entreprise complétera, le cas échéant, la nature des informations qui seront communiquées aux institutions représentatives du personnel, notamment au CHSCT pour ce qui concerne ses missions, dans le cadre des domaines couverts par l'accord ;
- les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, sont associées, dans un cadre coordonné, à la mise en œuvre des actions prévues à l'accord ;
- à cet égard, les institutions représentatives du personnel participeront au suivi des espaces d'expression quant à leur fonctionnement et aux suites données aux préconisations qu'ils énoncent ;

Les signataires du présent accord proposent que les représentants du personnel puissent, dans le cadre de leurs formations spécifiques, être sensibilisés, outre au cadre juridique, aux notions de travail et de prévention.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à cette occasion l'importance qu'ils attachent au rôle du CHSCT.

Dans cette perspective, des expérimentations pourront être conduites pour tenir compte de certaines situations : site avec multiplicité d'entreprises, multiplicité des établissements d'une même entreprise, entreprises à « guichet », etc., nécessitant de réfléchir à des formules adaptées.

Les signataires du présent accord demandent en conséquence aux pouvoirs publics d'autoriser des expérimentations, dérogoires au droit commun, permettant d'améliorer le cadre de fonctionnement des CHSCT.

TITRE VI

**DÉMARCHE DE MISE EN ŒUVRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENVIRONNEMENT
DE L'ENTREPRISE**

Article 19

Rôle des branches

Les branches professionnelles remplissent un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui.

Elles mettront à disposition des entreprises des outils de sensibilisation aux stéréotypes de genre, permettant d'en limiter les effets dans les entreprises.

Elles mettront à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants des informations sur la méthodologie de la négociation sur la qualité de vie au travail.

Elles définiront des modalités adaptées qui permettront aux TPE-PME de mettre en œuvre les dispositions du présent accord et examineront la nécessité de développer une information sexuée permettant d'engager les actions favorables à l'égalité professionnelle et à la mixité.

Elles sont invitées à s'approprier l'approche qualité de vie au travail-égalité professionnelle en s'appuyant sur la CPNE lorsqu'elle existe et sur les données produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Au titre des informations visées au 2^e alinéa ci-dessus, elles pourront établir une liste d'indicateurs qualité de vie au travail-égalité professionnelle dont les entreprises s'inspireront et mener des expérimentations visant à permettre l'expression directe des salariés sur leur travail, dont les résultats seront diffusés auprès des entreprises.

Afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, les signataires du présent accord proposent d'élaborer, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 20

Rôle des différents acteurs sur le territoire

La conciliation des temps comprend les questions d'horaires de l'entreprise, les horaires et éloignement des lieux d'accueil des enfants, les rythmes scolaires, les moyens de transport, les capacités de logement, de restauration et les commerces.

Ces questions dépendent d'acteurs différents : collectivités locales, entreprises dans lesquelles travaillent les salariés, éducation nationale, entreprises qui organisent le transport, bailleurs sociaux, etc.

La réponse n'appartient donc pas aux seuls partenaires sociaux, et les acteurs n'apportent souvent qu'une réponse partiellement satisfaisante aux enjeux qu'ils doivent aborder.

Par ailleurs, une telle démarche répond au besoin d'offrir, sur un même territoire, les mêmes facilités aux salariés, quelles que soient la taille de l'entreprise ou ses caractéristiques.

Pour répondre aux enjeux de l'articulation des temps, les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les unions territoriales des syndicats de salariés procéderont à l'identification des besoins en proposant aux différents acteurs concernés des concertations territoriales intégrant dans leur objet les différents déterminants de la qualité de vie au travail ainsi que les éléments résultant de la gestion territoriale des emplois et des compétences.

Ces concertations pourront porter sur les projets de construction de zones d'activité ou de transfert d'entreprises.

Article 21

Rôle de la formation destinée aux futurs managers et dirigeants

Indépendamment des actions envisagées à l'article 16 du présent accord à l'intention des managers, il demeure que la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte le management des équipes, les dimensions permettant la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et l'égalité d'accès des personnes handicapées à l'emploi ainsi que les risques professionnels et leur prévention.

Aussi, les signataires du présent accord demandent que les programmes de formation des futurs managers, des dirigeants et des managers en poste intègrent davantage cette dimension.

TITRE VII

SUIVI DE L'ACCORD

Article 22

Suivi de l'accord national interprofessionnel

Le comité de suivi de l'accord, mis en place par les signataires du présent accord, prendra connaissance des expérimentations portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, menées par les branches et les entreprises ⁽¹⁾, en application du présent accord. Il s'appuiera sur celles-ci pour procéder à une évaluation de la mise en œuvre de l'accord et pour proposer, le cas échéant, des évolutions ultérieures du contenu du présent accord.

Il veillera à identifier l'impact de l'accord, d'une part, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, d'autre part, sur les actions concourant à la qualité de vie au travail.

A cet effet, une base de données des expérimentations sera mise en place fin 2013 par les organisations signataires du présent accord.

Article 23

Entrée en vigueur du présent accord

L'application du présent accord étant subordonnée à l'adoption de l'ensemble des mesures légales nécessaires à son application, dans le respect de l'équilibre convenu par les signataires, son entrée en vigueur interviendra au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension dépourvu de toute exclusion sur son contenu. Compte tenu de son caractère expérimental, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit de produire ses effets au terme de ce délai.

A la suite de l'évaluation prévue à l'article 22 ci-dessus, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel se réuniront pour examiner les suites à donner au présent accord.

Un premier bilan d'étape sera réalisé par le comité de suivi à l'issue des 18 premiers mois suivant l'entrée en application du présent accord.

Fait à Paris, le 19 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

(1) Qui pourront, à cet effet, faire appel à l'appui d'organismes spécialisés tels que l'ANACT et le réseau des ARACT, par exemple.

ANNEXE À L'ARTICLE 13

ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS DESTINÉS À FACILITER L'ÉLABORATION D'UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

Qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise :

- prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et, pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'Etat et les collectivités territoriales ;
- modes d'implication des salariés, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

Qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :

- l'environnement économique ;
- les objectifs et orientations stratégiques (cf. les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social) ;
- les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise (exprimées, par exemple, dans les chartes d'entreprise), y compris dans ses relations avec son environnement ;
- les « caractéristiques » des salariés.

Qualité des relations sociales et de travail :

- reconnaissance du travail ;
- égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- respect, écoute des salariés ;
- mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés ;
- information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail (cf. les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social) ;
- dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise, groupe) ;
- rôle des institutions représentatives du personnel ;
- modalités de participation aux décisions (cf. les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social).

Qualité du contenu du travail :

- autonomie ;
- variété des tâches ;
- degré de responsabilité ;
- enrichissement des compétences ;
- capacité d'expression des salariés ;
- sens donné au travail.

Qualité de l'environnement physique :

- sécurité ;
- ambiances physiques ;

Qualité de l'organisation du travail :

- qualité du pilotage ;
- capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes ;
- rôle et appui du management de proximité ;
- démarche de progrès ;

- anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale ;
- organisations apprenantes ;
- conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels que email à distance, portable...) ;
- anticipation des conséquences des mutations et restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi.

Possibilités de réalisation et de développement personnel :

- formation ;
- acquis de l'expérience ;
- développement des compétences ;
- déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes ;
- égal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction ;
- lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité ;
- prise en compte des diversités.

Possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle) ;
- attention portée à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- rythmes et horaires de travail ;
- attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services).

Convention collective nationale
IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)

ACCORD DU 28 JUIN 2013
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA MAJORATION DOM
(MAYOTTE)

NOR : ASET1351066M
IDCC : 218

PRÉAMBULE

Le principe de l'application des dispositions des conventions collectives du régime général aux salariés de la caisse de sécurité sociale et de l'établissement des allocations familiales de Mayotte a été posé par le protocole d'accord du 18 avril 2012 relatif aux personnels de Mayotte.

Dans le cadre de cet accord, il a été convenu que les partenaires sociaux se rencontreraient pour négocier les conditions et le calendrier de mise en œuvre de la majoration DOM à Mayotte.

Cette rencontre a permis de dégager un accord autour des positions qui suivent.

Article 1^{er}

Le taux de la majoration visé à l'article 1^{er} du protocole d'accord du 18 avril 2012 relatif aux personnels de Mayotte est majoré chaque année de 7 points pendant 5 exercices consécutifs.

Ainsi, le taux de la majoration est porté à :

- 12 % au 1^{er} juillet 2013 ;
- 19 % au 1^{er} janvier 2014 ;
- 26 % au 1^{er} janvier 2015 ;
- 33 % au 1^{er} janvier 2016 ;
- 40 % au 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Compte tenu de l'attribution, dans les conditions définies par l'article 1^{er} du présent accord, de la majoration DOM au personnel des organismes de sécurité sociale de Mayotte, les parties signataires s'engagent à ne pas revendiquer la prise en charge, par l'employeur, du différentiel qui résultera, pour les salariés, de l'alignement progressif du taux des cotisations et contributions salariales sur celui en vigueur en métropole, dans le cadre des dispositions de l'ordonnance du 20 décembre 1996 et du décret n° 2011-2085 du 30 décembre 2011 ou de tout texte qui s'y substituerait.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Il s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle.

Il ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 28 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS CGT-FO ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC ;

COFICT CGT.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130410-001013

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
