

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/42 DU 9 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° 42.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/42

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 18 juin 2013 relatif au contrat de génération	3
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} septembre 2013	15
Crédit mutuel : avenant du 24 septembre 2013 relatif au droit syndical et au dialogue social	20
Enseignement privé hors contrat : avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'ar- ticles de la convention	31
Métallurgie (Var) : accord du 10 septembre 2013 relatif aux salaires (TEGA et RMH)	33
Universités et instituts catholiques : accord du 14 juin 2013 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles	36
Universités et instituts catholiques : accord du 14 juin 2013 relatif à la désignation d'un OPCA	40
Universités et instituts catholiques : accord du 14 juin 2013 à l'accord du 22 juin 2010 relatif à la formation professionnelle	42

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 18 JUIN 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351080M

IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

Se fondant sur l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 retranscrit dans une loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application, lesquels portent création du contrat de génération, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction se sont rapprochés avec comme objectif d'accompagner les entreprises dans leur démarche de sécurisation de l'emploi et des compétences, dans le but de pouvoir mieux répondre aux attentes des jeunes ainsi que des salariés seniors des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment ainsi leur volonté d'anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La démarche poursuivie vise à répondre au triple objectif fixé par le contrat de génération et doit ainsi permettre, d'une part, de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée et de faciliter leur formation professionnelle tout en maintenant dans l'emploi les salariés âgés et d'assurer, d'autre part, la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, afin que les savoir-faire se maintiennent et perdurent.

La branche professionnelle des industries de carrières et de matériaux de construction dispose déjà de nombreux dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion professionnelle, soit sur la transmission des savoirs. Il convient désormais, dans le cadre du présent accord, d'harmoniser ces mesures et surtout d'inciter les entreprises à y recourir. Les organisations professionnelles s'efforceront ainsi notamment de renforcer le recours aux contrats de professionnalisation.

C'est une des raisons pour lesquelles les parties signataires ont souhaité décliner, au niveau de la branche professionnelle, le texte de loi relatif au contrat de génération et se fixer des objectifs de progression.

Le présent accord s'adresse à toutes les entreprises de la branche professionnelle entrant dans son champ d'application et, afin que les entreprises s'engagent dans une démarche responsable, les parties signataires confirment leur intention de les inciter à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles ci-après développées.

Sous réserve de son extension, l'accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de 300 salariés et plus de solliciter l'aide financière accompagnant l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un senior.

Il est rappelé que les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés peuvent directement bénéficier de l'aide financière précitée, indépendamment du présent accord.

Inversement, les entreprises ou groupes de plus de 299 salariés doivent eux-mêmes se doter d'un accord ou plan d'action sans pouvoir bénéficier d'aides financières.

Préalablement à la conclusion du contrat de génération, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont informés du diagnostic réalisé par l'entreprise et des projets de conclusion du contrat de génération.

Enfin et en application de l'article L. 5121-20 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 du code du travail.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 1^{er}

Réalisation du diagnostic de branche

Dans le cadre des dispositions du décret du 15 mars 2013, les partenaires sociaux ont convenu de solliciter l'observatoire des métiers et des compétences du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction pour la réalisation du diagnostic de branche, afin de disposer des indicateurs démographiques. Ces données démographiques sont issues de l'exploitation des DADS et du panel des entreprises mis en place au sein dudit observatoire.

Les partenaires sociaux ont décidé de retenir 2011 comme année de référence, à l'exception des données qui relèvent exclusivement de l'exploitation des données DADS, pour lesquelles l'année 2010 servira alors de référence.

Le diagnostic, annexé au présent accord, vise à répondre à l'ensemble des points soulevés par le décret précité.

Article 2

Contenu du diagnostic de branche

Il ressort des données statistiques que la branche professionnelle des industries de carrières et de matériaux de construction totalise 57 443 salariés, dont 13 % de femmes (source : service statistiques 2011 Unicem – 57 704 salariés / 57 026 valeurs Insee-DADS 2010).

Les salariés se répartissent dans 3 316 entreprises comme suit :

- 23,95 % des salariés dans les entreprises ayant un effectif salarié de 299 salariés et plus ;
- 29,50 % des salariés dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ;
- 46,55 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pyramide des âges

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction fait apparaître un âge moyen de 42,1 ans. Cet âge moyen est d'ailleurs identique pour les salariés des deux sexes.

Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus en 2010 est de 4 357, celui des moins de 26 ans est de 3 826 en 2010.

Au bilan, la pyramide des âges montre un vieillissement des effectifs totaux de la branche.

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles

Le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est en diminution depuis 2008, de l'ordre de 25 %, tandis que les salariés âgés de 55 ans et plus ont progressé de 2,90 % entre 2008 et 2010. Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus représente une proportion de 7,60 % de l'effectif total de la branche professionnelle, alors que celui des moins de 26 ans représente un pourcentage de 6,63 %.

Cette évolution peut être expliquée par la situation économique et les nouvelles réglementations sur les retraites.

Le nombre de contrats de professionnalisation progresse de 12,60 % entre 2010 et 2011, la répartition entre les hommes et les femmes étant sensiblement identique, traduisant une meilleure utilisation de ce dispositif par les entreprises.

Si l'on tient compte de la répartition des effectifs par types de contrats, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 95 % de l'effectif branche.

Sur l'ensemble des salariés de moins de 26 ans, on remarque que 67,95 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée, contre 17,29 % sous contrat à durée déterminée, et 14,75 % des jeunes sous contrat d'apprentissage/stages.

Sur l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée, le pourcentage de jeunes de moins de 26 ans représente 5,57 %, le pourcentage de salariés âgés de 26 à 56 ans est de 86,67 % et celui des salariés âgés de 57 ans et plus est de 7,77 %.

Sur le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus, 97,60 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.

Le nombre total d'apprentis représente 1,12 % des effectifs de la branche professionnelle.

Sur l'année 2010, le nombre de contrats de professionnalisation correspond à 0,68 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Au total, sur cette même année de référence 2010, le nombre de jeunes en formation professionnelle représente 1,80 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Prévisions de départs en retraite

Sur la base d'une réflexion professionnelle projetant un départ à 62 ans, ce qui constitue l'âge légal de départ en retraite, 1,38 % des effectifs devraient partir en retraite en 2013 (787 salariés), 1,78 % des effectifs devraient partir en retraite à l'horizon 2014 (1 018 salariés). Les départs concerneront 1 161 salariés en 2015, pour atteindre 1 501 salariés en 2016, soit 2,63 % des effectifs 2010.

Au total, sur les quatre prochaines années, un peu plus de 7 % des salariés (incluant les départs pour d'autres motifs au sein de la population concernée) sont susceptibles de faire valoir leurs droits à retraite, d'où un fort enjeu pour les remplacements, même en cas de poursuite de la crise économique.

Perspectives de recrutement

Selon les données 2011 issues du panel des entreprises, les recrutements de nouveaux salariés dans les entreprises du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction s'effectuent en priorité auprès des salariés âgés de 25 à 35 ans. La proportion de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté diminue progressivement à partir de 45 ans. La proportion de jeunes de moins de 26 ans ayant moins de 5 ans d'ancienneté représente un pourcentage de 19,60 %, tandis que celle des seniors est de 5,60 %.

La dégradation de la situation économique aura un effet négatif sur les recrutements, mais compte tenu de l'importance des départs en retraite prévisibles les entreprises devraient continuer à recruter, notamment pour les métiers critiques.

Compétences clés, c'est-à-dire celles dont la préservation
est considérée comme essentielle pour la branche

Dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, trois grandes filières ont été identifiées comme stratégiques pour le secteur professionnel. Il s'agit de la filière production, de la filière qualité et de la filière commercialisation. Au sein de chacune de ces filières, des métiers ont fait l'objet d'une étude plus particulière. La branche professionnelle doit poursuivre sa réflexion sur les aspects qualitatifs des besoins exprimés, afin notamment de reconstruire l'offre de formation pour s'adapter aux besoins identifiés.

Il est à noter que la branche professionnelle s'est également dotée d'un outil intitulé Pilotis. Cet outil permet de définir les compétences requises par métiers, de définir les compétences adaptées à l'entreprise selon les grandes fonctions de l'entreprise. Cet outil doit permettre également de concevoir un plan de formation collectif lorsque cela s'avère possible.

Une synthèse de cette étude est jointe en annexe.

Conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité,
telles qu'identifiées dans les accords ou plans d'action lorsqu'ils existent

La branche professionnelle rappelle qu'elle a mis à disposition des entreprises adhérentes les outils nécessaires afin de les aider à réaliser un diagnostic des situations de pénibilité.

Article 3

Aide apportée aux entreprises pour la réalisation du diagnostic

Il est rappelé que les entreprises, ou groupes de 50 à 299 salariés, devront compléter le présent accord étendu d'un diagnostic propre à elles. Ce diagnostic d'entreprise, établi par l'employeur, est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Celles qui le souhaiteraient, par l'intermédiaire de la signature d'une charte spécifique conclue avec l'observatoire dans le cadre du panel des entreprises interrogées par voie d'enquêtes, pourront bénéficier d'une aide dans la réalisation du diagnostic d'entreprise, sous réserve de respecter les termes et engagements figurant dans ladite charte.

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des jeunes

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans si elles sont reconnues travailleurs handicapés.

En termes d'effectifs, la population des moins de 26 ans représente un effectif de 3 826 personnes, soit 6,63 % des effectifs totaux de la branche professionnelle (valeurs Insee-DADS 2010).

NB. – Les données fournies par l'Insee incluent les CDD, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Article 4.1

Objectifs de la branche en matière de recrutement des jeunes en CDI

En tenant compte des pratiques de recrutement des entreprises (sur le nombre total de contrats à durée indéterminée, seulement 5,3 % sont conclus auprès des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 3 026 contrats) et du contexte économique difficile, la branche fixe comme objectif d'embaucher sous contrat à durée indéterminée à temps plein, pour la période comprise entre 2013

et 2015, des salariés de moins de 26 ans à hauteur de 0,20 % de l'ensemble des salariés de la branche par an (soit l'équivalent de 342 salariés sur la période 2013-2015/valeurs DADS 2010).

Les parties signataires conviennent que tous les ans, à l'occasion du suivi annuel des dispositions du présent accord prévu à l'article 15 ci-après, cet objectif puisse être revu.

Article 4.2

Indicateur retenu par la branche

Afin de suivre annuellement l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme indicateur de suivi le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en contrat de génération sur l'ensemble des salariés.

Les entreprises informeront la branche de ces embauches dans le délai maximal de 1 mois après sa signature.

Article 5

Parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche et de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments nécessaires à une bonne intégration professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place, au niveau de la branche et à destination des entreprises, les dispositifs suivants.

Article 5.1

Mise en place d'un parcours d'accueil du jeune en entreprise

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui devra être remis à l'occasion de toute embauche dans les entreprises de la branche professionnelle. Le livret d'accueil devra indiquer la personne référente désignée.

Lors de l'embauche, l'employeur devra remettre également au jeune une note d'information sur les accords collectifs de branche ou d'entreprise en vigueur ainsi que sur les régimes complémentaires de prévoyance et frais de santé et de retraite existant dans l'entreprise.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 1.1 de l'accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité hommes-femmes, et afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent s'assurer que les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que les offres d'emploi, internes et externes, ne sont pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

Article 5.2

Désignation d'un référent

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront désigner et présenter un salarié référent afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail. Le référent est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat et de préférence hors hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, un support sera établi par la branche professionnelle, précisant les modalités de désignation ainsi que la nature de la fonction de référent.

Article 5.3

Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Au plus tard avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, les entreprises devront mettre en place un premier entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent afin de faire un point sur la maîtrise des compétences du jeune. Cet entretien sera par la suite renouvelé dans les conditions déterminées au niveau de chaque entreprise.

A l'occasion de cet entretien de suivi et en application de l'article 1.3 de l'accord national du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6

Engagement en faveur de la formation des jeunes

Article 6.1

Développement de l'alternance et modalités d'accueil des apprentis

Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent aux formations en alternance afin de permettre à des jeunes, en priorité peu qualifiés, d'intégrer le monde de l'entreprise en vue d'obtenir une qualification professionnelle et d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

C'est ainsi que la branche professionnelle a, depuis plusieurs années, défini une politique diversifiée de formation vis-à-vis des apprentis mais également vis-à-vis des jeunes recrutés en contrat de professionnalisation. Il convient de noter notamment, s'agissant de l'offre de formation, les différentes filières développées au travers des centres d'apprentis de la branche professionnelle et les dispositions spécifiques en matière de rémunération des apprentis.

Sans préjudice des dispositions spécifiques aux jeunes en contrat d'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent également l'importance de la formation initiale et continue à destination des jeunes en contrat de professionnalisation. Le nombre de contrats de professionnalisation est en progression constante et correspond à 0,76 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 436 contrats pour l'année 2011, contre 387 pour l'année 2010). L'accord interbranches du 15 septembre 2011 définit quant à lui le public prioritaire éligible au contrat de professionnalisation et fixe des taux de prise en charge au-delà de l'obligation légale.

Par ailleurs, la branche a toujours soutenu sa volonté d'offrir une formation de qualité. C'est la raison pour laquelle elle s'est inscrite depuis plusieurs années dans une démarche de reconnaissance des CQP au sein du répertoire national des certifications professionnelles.

Afin de développer la formation en alternance, la branche professionnelle décide de renforcer les moyens d'information existants afin de promouvoir les emplois auprès des jeunes (campagne d'information, participation à des forums d'emplois, fiches descriptives auprès du centre Inffo/ONISEP).

A cet effet, les partenaires sociaux rappellent les dispositifs existants au travers notamment de la convention de coopération avec l'éducation nationale, mais également le partenariat avec les écoles des mines.

Article 6.2

Perspectives de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise d'un livret d'accueil donnant des informations sur la culture d'entreprise, rappelant la désignation d'un responsable de stage.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront aussi pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées sera remise à chaque personne.

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Article 7

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Dans le cadre du présent accord relatif au contrat de génération, sont considérés comme « seniors » les salariés âgés d'au moins 57 ans ou d'au moins 55 ans en cas d'embauche ou de salariés reconnus travailleurs handicapés.

Ces salariés, au nombre de 4 357, représentent un effectif de 7,60 % de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle (valeurs Insee-DADS 2010).

Article 7.1

Objectifs de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Se référant aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille.

Au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du diagnostic de branche, les partenaires sociaux fixent pour objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche et figurant dans le cadre du diagnostic, le maintien dans l'emploi du nombre de salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans la branche à l'entrée en vigueur du présent accord (ou âgés de 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).

En termes d'embauche, les partenaires sociaux fixent pour objectif de recruter 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur 3 ans.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui dispose que peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Article 7.2

Indicateurs de suivi au niveau de la branche

Pour suivre annuellement le maintien dans l'emploi de salariés âgés de 57 ans et plus, les partenaires sociaux conviennent de s'attacher au suivi annuel du nombre de salariés âgés de 57 ans et

plus, présents dans les entreprises de la branche au moment de l'entrée en application du présent accord.

Article 8

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité des seniors

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, les entreprises devront renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité seront utilement développées au sein des entreprises.

Les fédérations professionnelles s'engagent à sensibiliser et à informer périodiquement les entreprises de leurs secteurs sur les actions de prévention des risques professionnels. Elles entendent ainsi poursuivre et renforcer leurs actions auprès des dirigeants pour les mobiliser et les aider à mettre en place une démarche de prévention pérenne des risques professionnels.

Ces mesures s'appliquent sous réserve des dispositions éventuellement prises par les entreprises couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à la pénibilité au travail.

Article 9

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Article 9.1

Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif du TSE ci-dessous visé à l'article 11, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

Les parties signataires souhaitent valoriser les savoir-faire et les aptitudes détenus par les jeunes et les salariés expérimentés, notamment par le biais du tutorat mais aussi au travers de la mise en place de binômes d'échange de compétences, sur la base du volontariat.

Article 9.2

Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2013-2015 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 10

Développement des compétences et qualification et accès à la formation professionnelle

Article 10.1

Objectif retenu par la branche

Les partenaires sociaux conviennent de sensibiliser les entreprises au développement des actions d'information et de formation afin de faciliter l'accès des seniors au plan de formation, à la reconnaissance de leur qualification professionnelle par le biais de la VAE et des CQP notamment.

Article 10.2

Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant suivi une action de VAE ainsi que le taux d'accès à la formation professionnelle s'agissant des salariés de 57 ans et plus.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 11

Transmission des savoirs et des compétences vis-à-vis des jeunes et des seniors

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur les dispositifs de branche existants relatifs à la transmission des savoirs et des compétences et, notamment, soulignent le recours au dispositif de tutorat dans le cadre des CQP au regard de l'article 5 de l'accord national interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Ils rappellent à ce sujet l'importance de la mise en place de binômes intergénérationnels évoqués précédemment et la désignation du référent au moment de l'embauche d'un jeune salarié.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de la préservation des compétences clés identifiées comme telles par chaque entreprise au moment de son diagnostic préalable et invitent les entreprises à recourir au dispositif du TSE.

La démarche TSE (transfert des savoirs d'expérience) est une démarche de transmission et de formalisation des savoir-faire critiques, de « tours de main ».

Ces savoir-faire constituent autant d'expertises et d'actifs importants acquis au fil du temps par des salariés expérimentés et qui, n'étant pas formalisés, sont difficilement transférables.

Cette démarche vise à :

- repérer les compétences critiques pour éviter les pertes de savoir-faire ;
- transférer les compétences acquises par l'expérience en accélérant le processus d'apprentissage ;
- optimiser et fiabiliser le passage de relais entre deux ou plusieurs personnes ;
- assurer la pérennité de savoir-faire liés à l'expérience et aux bonnes pratiques dans l'entreprise.

Article 12

Suivi des objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail, retranscrit dans un accord de branche étendu du 5 janvier 2010.

TITRE V

CALENDRIER ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 13

Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 15

Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les années civiles 2014 à 2015.

Article 16

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises, sous réserve de dispositions différentes de leurs propres accords ou plans d'action, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires, dont la liste figure en annexe, et soumises aux conventions collectives reprises sous les codes IDCC 87, 135 et 211.

Article 17

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 18

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 19

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.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

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

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNICEM ;

FIB.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC.

ANNEXE I

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roche et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3261

Convention collective nationale
IDCC : 1611. – **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

ACCORD DU 4 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2013

NOR : ASET1351073M
IDCC : 1611

Entre :

Le SELCED,

D'une part, et

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,4 % à compter du 1^{er} septembre 2013.

Par ailleurs, les parties se rencontreront courant janvier 2014 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Toutefois, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} septembre 2013

(Base nouvelle classification)

1 euro = 6,55957 francs.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 656,02
I-B		4 076,29
I-C		3 623,36
I-D		3 478,41
I-E		2 790,22
I-F		2 717,53
I-G		2 626,95
Agents de maîtrise. – Techniciens		
II-A		2 536,36
II-B		2 355,19
II-C		2 264,60
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,74	2 083,95
III-B	12,55	1 903,46
III-C	11,38	1 726,00
III-D	10,75	1 630,45
III-E	10,43	1 581,92
III-F	9,81	1 487,88
III-G	9,60	1 456,03
III-H	Smic	Smic

ANNEXE IV.1

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} septembre 2013

Classifications

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	SALAIRE minimum (151,67 heures)
Cadres				
I	A	Directeur d'usine		4 656,02
	B	Directeur administratif, financier Directeur de production Directeur commercial		4 076,29
	C	Directeur des ressources humaines		3 623,36
	D	Chef des ventes		3 478,41
	E	Chef d'atelier Responsable administratif, financier, ressources humaines		2 790,22
	F	Contrôleur de gestion		2 717,53
	G	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 626,95
Agents de maîtrise. – Techniciens				
II	A	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste-programmeur		2 536,36
	B	Assistante de direction Responsable groupe production		2 355,19
	C	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 264,60
Ouvriers. – Employés				
III	A	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,74	2 083,95
	B	Chef magasinier Agent commercial	12,55	1 903,46
	C	Responsable ordonnancement Comptable Technicien de maintenance	11,38	1 726,00
	D	Programmeur Assistante commerciale, administrative	10,75	1 630,45

GROUPE	ÉCHELON	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	SALAIRE minimum (151,67 heures)
III	E	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreux	10,43	1 581,92
	F	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,81	1 487,88
	G	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,60	1 456,03
	H	Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent de production	Smic	Smic

Classifications

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

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1351078M
IDCC : 1468

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

Le présent accord permet aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* d'exercer pleinement leur rôle de partenaires sociaux au service des hommes et des femmes qui composent le Crédit mutuel et de leur réussite.

PREMIÈRE PARTIE
DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE CRÉDIT MUTUEL

CHAPITRE I^{ER}
NÉGOCIATION DE BRANCHE

Article 1^{er}

Périmètre d'application

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

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

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

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

Article 2

Abrogation des dispositions anciennes

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

Article 3

Socle conventionnel de branche

Dans le cadre de ses obligations légales, la branche Crédit mutuel ouvre aux échéances et sur les thèmes prévus par la loi une négociation avec les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

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

Article 4

Liberté syndicale et interdiction des discriminations

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

CHAPITRE II

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX

Article 5

Désignation des délégués syndicaux nationaux

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* peut désigner parmi les salariés d’un organisme soumis au présent accord son délégué syndical national.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative aux conditions définies ci-dessus peut également désigner un délégué syndical national adjoint.

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

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

Article 6

Protection des délégués syndicaux nationaux

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

Article 7

Mission des délégués syndicaux nationaux

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

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

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

Article 8

Information des délégués syndicaux

Les documents suivants sont régulièrement communiqués aux délégués syndicaux nationaux :

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

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

Article 9

Utilisation du courrier interne et diffusion de tracts

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

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

CHAPITRE III

STATUT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

PENDANT L'EXÉCUTION DE SON MANDAT

Article 10

Mise à disposition du délégué syndical national

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

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

Article 11

Convention de mise à disposition

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

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

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

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

Article 12

Garanties de réintégration du délégué syndical national

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

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

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

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

CHAPITRE IV

MOYENS ALLOUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 13

Allocation syndicale

Une somme globale (cf. *NB*) est allouée annuellement aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* selon la clé de répartition suivante :

- 60 % de cette somme à parts égales à chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel par arrêté ministériel ;
- 40 % au prorata du poids respectif de chaque organisation syndicale reconnue représentative par arrêté ministériel.

En application des dispositions légales, la mesure de l'audience électorale au niveau de la branche professionnelle s'effectue tous les 4 ans. Cette mesure est déterminée par arrêté ministériel et fixe ainsi et pour toute la durée du cycle de 4 ans les conditions et modalités de versement de l'allocation syndicale au sein de la branche du Crédit mutuel.

A la date de signature de la présente convention, les conditions et modalités de versement de l'allocation syndicale sont déterminées en fonction des dispositions de l'arrêté ministériel du 24 juin 2013 (publié au *Journal officiel* du 9 juillet 2013) fixant comme suit et pour une durée de 4 ans la mesure d'audience des six organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel :

- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 36,81 % ;
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 15,69 % ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 12,95 % ;
- Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 12,66 % ;
- Confédération générale du travail (CGT) : 11,15 % ;
- Confédération générale du travail - Force ouvrière (FO) : 10,74 %.

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

Afin de ne pas modifier les modalités de versement de l'allocation syndicale en cours d'exercice, les parties conviennent que le versement de l'allocation du 4^e trimestre 2013 s'effectuera selon la clé de répartition en vigueur pour l'année 2013 et que les nouvelles modalités de versement de l'allocation syndicale définies au présent article seront effectives à compter du 1^{er} janvier 2014.

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

NB. – A la date de conclusion de la présente convention, le montant global de l'allocation syndicale annuelle est de 372 159 €.

Article 14

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

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

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

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

CHAPITRE V

COMMISSION PARITAIRE CONFÉDÉRALE

Article 15

Organe de négociation de la branche du Crédit mutuel

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

Toutes les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* sont représentées à la commission paritaire confédérale.

Article 16

Attributions de la commission paritaire confédérale

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

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

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

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

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

Article 17

Composition de la commission paritaire confédérale

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* est représentée à la commission paritaire confédérale par une délégation de trois membres obligatoirement salariés de l'un des organismes soumis au présent accord.

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

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

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

Article 18

Crédit d'heures

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

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

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

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

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

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

Article 19

Frais de déplacement

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

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

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

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

Article 20

Salles de réunion

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

Article 21

Réunions de la commission paritaire confédérale

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

En tout état de cause, la commission paritaire confédérale se réunit au moins 2 fois par an. La commission paritaire confédérale peut également être réunie à titre exceptionnel à la demande des deux tiers des membres d'un collège.

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

Article 22

Elaboration d'un règlement intérieur

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

SECONDE PARTIE

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE VI

PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 23

Reconnaissance de l'exercice d'un mandat

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

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

Article 24

Conciliation entre le mandat et l'emploi

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

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

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

Article 25

Information des représentants du personnel

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

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

Article 26

Formation professionnelle

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

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

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

Article 27

Evolution professionnelle et salariale

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

La direction des ressources humaines veille au suivi des rencontres.

Article 28

Prise en compte du mandat dans l'organisation du travail

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

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

CHAPITRE VII

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

Article 29

Evolution salariale

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

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

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

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

Article 30

Retour à une activité professionnelle à temps plein

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

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

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

CHAPITRE VIII

RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL QUI N'EXERCENT PAS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Article 31

Au début du mandat

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

Article 32

En fin de mandat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IX

DURÉE ET PORTÉE DE L'ACCORD. — RÉVISION ET DÉNONCIATION

Article 33

Durée et portée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de la présente convention collective portant modification de celles de la convention collective du 19 juin 2012 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

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

Article 34

Révision et dénonciation

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

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

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

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

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

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

Article 35

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, dont une version sur support papier et une sur support électronique, et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

FBA CFDT ;

SNB CFE-CGC ;

UNS CFTC.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT DU 11 JUILLET 2013

PORTANT MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1351075M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Afin de rectifier certaines erreurs matérielles s'étant glissées à l'article 6 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, cet article est modifié comme suit :

« Article 6

L'article 4.4.2 relatif à la définition du temps plein de travail du personnel enseignant est modifié comme suit :

a) Définition du temps plein

1. Cadre général

Le paragraphe *a* 1 "Cadre général" reprend sans modification l'intégralité du paragraphe *a* "Définition du temps plein" de l'article 4.4.2 de la convention collective dans sa rédaction antérieure.

2. Au cours de l'année scolaire ou universitaire, les enseignants disposent de 3 semaines travaillées, sans présence obligatoire dans l'établissement, destinées aux activités induites et/ou de recherche. Une semaine est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cette semaine pouvant être utilisée pour une formation ouvrant droit, dans ce cas, à récupération. Les deux autres semaines sont réparties dans le cours de l'année scolaire ou universitaire et selon les modalités précisées pour les congés payés.

b) Périodes de congés

1. Cadre général

Les périodes de congés payés, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel, se répartissent de la manière suivante :

- 5 semaines en été ;
- 1 semaine en cours d'année.

2. Dispositions propres à certaines écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou sans recherche), les écoles spécialisées dans l'enseignement des langues ainsi que les écoles dispensant des formations en alternance peuvent déroger à ces dispositions après consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-13 du code du travail, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

3. Le planning des périodes d'enseignement et de congés est établi conformément aux dispositions légales. Toute modification de la répartition des semaines de congés payés et des 3 semaines sans présence obligatoire définies au *a* 2 ci-dessus se fait dans le respect du nombre total de semaines tel que prévu au paragraphe *a* 2 ci-dessus, ces semaines pouvant être fractionnées pour les écoles relevant des dispositions du *b* 2 ci-dessus. »

c) Modulation du temps de travail

Ce paragraphe est inchangé.

Fait à Paris, le 11 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)

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

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES (TEGA ET RMH)

NOR : ASET1351070M
IDCC : 965

Entre :

L'UIMM Var,

D'une part, et

La FCM FO ;

La FM CFE-CGC ;

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métallurgie Var,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective du Var, les signataires ont arrêté le barème, applicable à compter de l'année 2013, des taux effectifs garantis annuels, base 151,66 heures correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

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

Article 2

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, les signataires ont décidé de porter la valeur du point pour le calcul des RMH à 4,34 € au 1^{er} novembre 2013, base 35 heures hebdomadaires.

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Toulon, le 10 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux effectifs garantis pour l'année 2013

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NOUVELLE classification	NIVEAU	COEFFICIENT	TEG OUVRIERS, agents de maîtrise, administratifs et techniciens
1	1	140	17 167
2		145	17 173
3		155	17 177
4	2	170	17 212
5		180	17 220
6		190	17 229
7	3	215	17 238
8		225	17 279
9		240	17 852
10	4	255	18 519
11		270	19 609
12		285	20 697
13	5	305	21 934
14		335	24 094
15		365	26 249
16		395	28 407

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

ACCORD DU 14 JUIN 2013
RELATIF À L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1351074M
IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire résultant notamment de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'ANI du 5 octobre 2009.

Ces textes confèrent aux branches professionnelles un rôle actif au niveau de l'information et de l'orientation des salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires ont souhaité la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de l'enseignement supérieur au niveau de la branche professionnelle des universités et instituts catholiques de France afin d'aider la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), chargée d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, de prendre des décisions et de déterminer les priorités en matière de formation.

Il est rappelé que la CPNE est une émanation de la CPN (commission paritaire nationale).

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

Article 2

Objectifs et missions de l'observatoire

2.1. Objectifs

Cet observatoire a pour principal objectif de permettre à notre branche professionnelle et plus largement à chacun de nos établissements de l'association des employeurs des universités catholiques d'adapter sa politique de formation et les priorités à travers des études quantitatives et qualitatives.

Il doit permettre d'avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et d'identifier les facteurs et la nature d'évolution des métiers afin d'évaluer

leurs impacts sur les besoins en compétences et en formations en tenant compte des changements environnementaux à moyen et à long terme.

L'observatoire réalisera périodiquement des études pour accompagner la CPNE dans ses travaux. Les résultats de ces études permettront d'identifier les facteurs d'évolution qui risquent d'affecter les métiers de l'enseignement, donc d'orienter la formation professionnelle ainsi que d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

2.2. Missions

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- établir des documents analytiques actualisés régulièrement, décrivant les caractéristiques socio-professionnelles (personnels enseignants, administratifs et techniques) de la branche et leurs évolutions (données du rapport ou du bilan social, cartographie des départs à la retraite, pyramide des âges, éléments du plan de formation...) ;
- fournir des états informatifs (liste des emplois, des diplômes...) ;
- produire des études portant sur un métier (métier d'enseignant...) ou des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;
- réaliser des études spécifiques concernant les métiers présents et à venir, afin d'apporter un support technique aux travaux de la CPNE en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers, permettant d'enrichir le dialogue social ;
- collecter les données quantitatives et qualitatives portant sur les métiers (recensement des métiers, par exemple) et les qualifications ;
- d'une manière générale, concevoir et réaliser les indicateurs nécessaires à l'exécution des missions qui lui sont confiées.

Article 3

Comité de travail

3.1. Composition

Les travaux de l'observatoire sont conduits par un comité de travail.

Ce comité de travail est composé de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Chaque organisation syndicale de salariés désigne un membre appartenant à la CPNE. Le collège employeur désigne un membre par institut catholique appartenant à la CPNE. Les membres du comité sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas d'empêchement durable ou d'absence définitive de l'un des représentants désignés, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée.

Peuvent assister au comité de travail les représentants désignés et, à la demande du comité de travail, les experts, les consultants ayant en charge la réalisation d'études pour le compte de l'observatoire.

3.2. Compétences, attributions, confidentialité

Compte tenu de son rôle exclusivement technique, le comité de travail intervient en amont pour préparer les décisions relatives aux études et travaux qui seront prises en CPNE.

Les membres du comité de travail s'engagent à respecter la plus stricte confidentialité concernant les informations commerciales ou personnelles en provenance des entités dont ils ont pu avoir connaissance du fait de leur fonction.

La CPNE décide des thèmes et des missions confiées à l'observatoire et fixe les échéances. Elle est la seule destinataire des documents et études produits par l'observatoire. Le comité de travail établit le cahier des charges des études et documents demandés à l'observatoire par la CPNE.

Article 4

Fonctionnement

4.1. Secrétariat

Le secrétariat du comité de travail est animé alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur, le secrétariat adjoint étant assuré par un représentant de l'autre collège. Le mandat du secrétaire et du secrétaire adjoint est de 1 an, chacun d'entre eux étant désigné par son collège.

4.2. Réunions

Le comité se réunit une fois par semestre, sur convocation du secrétaire si possible, à l'occasion d'une CPN ou d'une CPNE. Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de la majorité des membres du comité de travail (appréciée tous collègues réunis), si possible en vidéo-conférence.

4.3. Moyens

Le secrétariat courant (convocation aux réunions, rédaction et diffusion des comptes rendus) est assuré par les organisations d'employeurs. Les fonctions de membres du comité de travail ne sont pas rémunérées.

Les modalités d'exercice de leur mandat par les représentants salariés sont celles prévues par l'article 49 de la convention collective.

L'observatoire pourra recourir à des prestataires extérieurs afin de réaliser des études éventuellement dans le cadre de financements proposés par l'OPCA de la branche.

Il utilisera de la façon la plus systématique les données et statistiques déjà existantes (statistiques publiques type CEREQ, INSEE, rapport de branche, statistiques sur la formation en provenance de l'OPCA, etc.).

4.4. Maintien des salaires

Les salariés des établissements amenés à participer aux réunions du comité de travail bénéficient du maintien de leur salaire pendant leur absence qui comprend :

- le temps de trajet ;
- le temps de réunion ;
- et un temps de préparation de cette réunion qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

4.5. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

Sur présentation des justificatifs originaux, les frais seront remboursés à chaque salarié sur les bases suivantes :

- transport : sur la base du tarif 2^e classe SNCF ;
- frais de repas et d'hébergement : sur la base du plafond de remboursement admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

Article 5

Remise des travaux de l'observatoire

Le comité de travail transmet à la CPNE un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses travaux et études.

Article 6

Révision

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales relatives à la dénonciation des accords de branche.

Article 9

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEUIC.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

FNEC-FP FO ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNPEFP CGT ;

SPELC ;

SUD Solidaires.

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES

ACCORD DU 14 JUIN 2013
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1351076M

IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par le décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition depuis le 31 décembre 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte ;
- du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi adopté le 9 avril 2013 ;
- de l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA, accord arrivant à échéance courant juin 2013.

Il est rappelé que, en application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties ont, le 18 novembre 2011, désigné un OPCA et ont adhéré à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'enseignement privé.

Les parties à cet accord renouvellent la désignation de l'OPCALIA comme organisme collecteur. Il est rappelé que cette désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCALIA.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord se substitue à l'accord relatif à la désignation d'un OPCA signé en date du 18 novembre 2011 pour la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Article 3

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires souhaitent maintenir la désignation de l'OPCALIA comme OPCA de la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique.

Par conséquent, les entreprises relevant de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle des universités et instituts catholiques de France du 22 juin 2010 et révisé le 14 juin 2013 continueront à verser à l'OPCALIA les contributions obligatoires (professionnalisation et versement FPSPP).

Article 4

Modalités de dépôt et d'extension

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration par la partie la plus diligente, qui mettra en œuvre les procédures nécessaires à son extension.

Article 5

Révision et durée

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et ce jusqu'au 31 décembre 2014.

Fait à Paris, le 14 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEUIC.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

FNEC-FP FO ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNPEFP CGT ;

SPELC ;

SUD Solidaires.

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES

ACCORD DU 14 JUIN 2013
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1351077M
IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord prennent acte :

- de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;
- de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;
- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi adopté le 9 avril 2013.

Il est préalablement rappelé que l'accord de branche relatif à la formation professionnelle dans les universités et instituts catholiques de France a été signé le 22 juin 2010 pour une durée déterminée. Par conséquent, l'accord arrivant au terme des 3 ans, les parties du présent accord ont convenu d'ouvrir les négociations.

Toutefois, un projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi destiné à transposer l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier est actuellement en négociation et viendra vraisemblablement modifier les obligations en matière de formation professionnelle.

Article 1^{er}

Prorogation

C'est dans ce contexte qu'il est apparu nécessaire aux différentes parties de proroger l'accord du 22 juin 2010, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 dans l'attente des dispositions contenues dans la loi et des décrets d'application.

Par conséquent, les autres dispositions de l'accord de branche du 22 juin 2010 portant sur la formation professionnelle au sein de la branche des universités et instituts catholiques de France restent inchangées.

Les parties conviennent de se réunir d'ici à fin 2014 pour renégocier le présent accord.

Article 2

Durée et application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusque fin décembre 2014, et prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Article 3

Révision

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, même non signataires. Cette notification fait courir un délai de 8 jours pendant lequel le droit d'opposition de l'article L. 2232-34 du code du travail peut être exercé.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours. La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires. Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

Dans ce cas, l'ensemble des syndicats signataires ou représentatifs au niveau de la branche seront invités à venir négocier l'accord de révision.

Article 4

Dépôt officiel

A l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus et sans opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEUIC.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

FNEC-FP FO ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNPEFP CGT ;

SPELC ;

SUD Solidaires.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130420-001013

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
