

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/50 DU 3 JANVIER 2015**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 50.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/50

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 49 du 24 septembre 2014 à l'accord du 22 mars 2004 relatif au régime de prévoyance .....</b>	3
<b>Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances.....</b>	8
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 6 octobre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> novembre 2014 .....</b>	25
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 6 octobre 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> novembre 2014.....</b>	27
<b>Bâtiment et travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres) : accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage.....</b>	29
<b>Formation (organismes) : avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires.....</b>	42
<b>Hôtels et restaurants (chaînes) : dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999.....</b>	44
<b>Métallurgie : accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance .....</b>	45
<b>Mutualité : accord du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC .....</b>	49
<b>Pharmaceutique (industrie) : accord du 22 octobre 2014 relatif à la contribution au FPSPP pour l'année 2015 .....</b>	63
<b>Pompes funèbres : adhésion par lettre du 25 novembre 2014 de la fédération générale CFTC des transports aux accords relatifs à l'OPCA .....</b>	65
<b>Sport : avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP .....</b>	66
<b>Sport : avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « animateur course d'orientation » .....</b>	67
<b>Sport : avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « animateur de savate » .....</b>	69
<b>Textile (industrie) : accord du 1<sup>er</sup> octobre 2014 relatif au dialogue économique, à l'emploi des jeunes et à l'apprentissage .....</b>	72
<b>Transports : accord du 25 septembre 2014 portant révision de l'OPCA Transports .....</b>	75
<b>Universités et instituts catholiques : accord du 24 octobre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA .....</b>	84

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 49 DU 24 SEPTEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 22 MARS 2004  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451242M  
IDCC : 1951

---

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 1.2 intitulé « Bénéficiaires » est désormais rédigé comme suit :

« Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé de maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance pour les risques réalisés à compter de cette date.

Conformément aux articles 12.3 et suivants de la convention collective, le personnel cadre s'entend, aux termes du présent régime :

1. Comme l'ensemble des salariés experts en automobile qui exercent des fonctions relevant au minimum du niveau IV de l'échelon 3 de la grille de qualification, même s'ils n'assurent pas de fonctions d'encadrement ;

2. Les salariés qui ne sont pas visés par le point 1 et relevant au minimum du niveau IV, échelon 1, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, relationnelle ou financière sanctionnée par un diplôme ou non, exerçant un commandement par délégation de l'employeur ou qui ont en charge le fonctionnement d'un service peuvent prétendre au statut cadre :

- s'ils bénéficient d'un salaire annuel de base égal ou supérieur au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- s'il y a un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce dernier devienne cadre.

Conformément aux articles 12.3 et suivants de la convention collective, le personnel non cadre s'entend, aux termes du présent régime, comme l'ensemble des salariés non visés par l'alinéa précédent. »

## **Article 2**

L'article 2.4 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint » est modifié et rédigé comme suit :

« Si, au même moment ou après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge, y compris les enfants à naître, le conjoint (tel que défini à l'article 8.3 du présent accord) vient lui-même à décéder, il est versé un nouveau capital, réparti à parts égales, à chaque enfant à charge, tel que défini à l'article 8.3, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est désigné aux articles 2 et 2.1.

Si le décès de l'assuré et celui de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 96 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent. »

## **Article 3**

L'article 2.8 intitulé « Rente éducation » est modifié et rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 8, est versée pour chaque enfant à charge tel que défini à l'article 8.3. »

## **Article 4**

L'article 3 intitulé « Incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié ayant 12 mois d'ancienneté entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, l'organisme assureur et gestionnaire verse des indemnités complémentaires à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés n'ayant pas d'ouverture de droits au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre de la présente garantie du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas d'arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle pour bénéficier des indemnités complémentaires. »

## **Article 5**

L'article 3.4 intitulé « Durée de versement » est désormais rédigé comme suit :

« Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1 095 jours et au plus tard le jour où la retraite est liquidée (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

## **Article 6**

L'article 8.3 intitulé « Notion d'enfant à charge » est désormais intitulé et rédigé comme suit :

« Notions d'enfant à charge et de conjoint :

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

– jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous condition :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation. »

« On entend par conjoint, aux termes du présent régime, l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e).

Sont assimilés au conjoint :

- les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin ou la concubine du participant, lorsque, à la date du décès de ce dernier, le concubin peut justifier d'un concubinage notoire d'au moins 2 ans. La condition de durée de 2 ans de vie maritale est supprimée si un enfant est né de cette union libre ou en cas d'adoption dans le couple concubin ;
- le (la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un contrat de pacte civil de solidarité. »

## **Article 7**

L'article 2 intitulé « Taux de cotisation » est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Taux applicable aux garanties (hors dépendance)

Régime dont Humanis Prévoyance est assureur :

- la cotisation est de 0,99 % du salaire pour la tranche A ;
- la cotisation est de 1,80 % du salaire pour la tranche B/C.

Régime dont l'OCIRP est assureur :

- la cotisation est de 0,69 % du salaire sur la tranche A ;
- la cotisation est de 0,69 % du salaire sur la tranche B/C.

Taux applicable à la garantie dépendance assurée par l'OCIRP

La cotisation est de 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). »



## Article 8

L'article 3 intitulé « Répartition de la cotisation » de l'annexe II intitulée « Cotisations » est modifié et désormais rédigé comme suit.

### « Article 3

#### *Répartition de la cotisation*

Les cotisations définies à l'article 2 de la présente annexe se répartissent comme suit :

#### Répartition des cotisations du personnel non cadre

1,68 % de la tranche A réparti à :

- 70 % à la charge de l'employeur (1,176 %) ;
- 30 % à la charge du salarié (0,504 %), dont 0,32 % pour la garantie de l'incapacité temporaire.

2,49 % de la tranche B/C réparti à :

- 70 % à la charge de l'employeur (1,743 %) ;
- 30 % à la charge du salarié (0,747 %), dont 0,74 % pour la garantie de l'incapacité temporaire.

La cotisation relative à l'indemnité complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail est entièrement à la charge du salarié.

#### Répartition des cotisations du personnel cadre

Afin de tenir compte de l'obligation posée à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les cotisations du personnel cadre sont réparties comme suit :

- 1,68 % de la tranche A entièrement à la charge de l'employeur.

Il est précisé que cette cotisation devra obligatoirement être affectée pour plus de la moitié à la couverture d'avantages en cas de décès ;

- 2,49 % de la tranche B/C entièrement à la charge du salarié.

#### Répartition des cotisations de la garantie dépendance

Le taux de cotisation mensuel de 0,30 % du PMSS est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié. »

## Article 9

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et pour les sinistres à compter de cette date.

## Article 10

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et d'en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 24 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

ANEA.

**Syndicats de salariés :**

UPEAS ;  
FCM FO ;  
CFTC métallurgie ;  
CGT conseil ;  
CFE-CGC assurance ;  
FBA CFDT.

Brochure n° 3336

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES  
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES  
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

---

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2014

RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1451237M

IDCC : 2583

PRÉAMBULE

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes relevant des origines réelles ou supposées des personnes, de leur âge, de leur sexe ou de leur handicap reconnu, les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Au-delà de cette volonté, les entreprises de la branche ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer de concourir à l'intégration dans le monde du travail.

A ce titre, les entreprises doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité.

Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes, qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Lesdites dispositions sont articulées, d'une part, autour de principes directeurs et modalités communes relatifs aux différentes formes que peut revêtir la diversité et, d'autre part, au-delà de ces principes directeurs et modalités communes, traitent de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, de l'égalité de traitement entre les salariés et, plus globalement, de l'égalité des chances, de la situation des salariés handicapés et des seniors, cela dans le cadre des négociations périodiques obligatoires prévues par le code du travail au niveau des branches professionnelles.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **Article 2**

### *Principes directeurs et modalités communes*

#### *a) Principes*

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race<sup>(1)</sup>, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap.

#### *b) Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs*

L'engagement personnel des dirigeants des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique peut et pourra se déployer avec efficacité à tous les niveaux des entreprises.

Ce déploiement passe notamment par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

#### *c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés*

La sensibilisation des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs des entreprises. A ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre, devra être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

---

(1) Au sens de la directive 2000/43/CE.

#### d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en matière d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap et, à ce titre, à diversifier, autant que faire se peut, leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Ces principes se déclineront selon les deux axes suivants :

La prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existant dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises devront être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emplois quel que soit le niveau de qualification requis.

La garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise devra s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection, notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en matière de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;
- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne devront comporter aucun commentaire discriminatoire et auront pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'AGEFIPH pour les salariés handicapés.

#### e) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

#### *f) Mise en œuvre de moyens*

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les moyens suivants seront mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
- la désignation d'un « correspondant égalité des chances », chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière, et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée ;
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.), notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

#### *g) Formation professionnelle*

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

#### *h) Accès des salariés à des postes de responsabilité*

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

#### *i) Evaluation des dispositifs*

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettront en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances, qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité, tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

#### *j) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales*

Les parties signataires du présent accord veilleront au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances seront définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

### **Article 3**

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

##### *a) Recrutement*

Principes :

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

#### Modalités :

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projets professionnels, motivations, potentiels d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements réalisés par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. A ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail seront pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions seront conduites afin de faciliter l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes, le renforcement des formations aux métiers techniques et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

#### b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

A ce titre, les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les 2 ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel, mais également à l'issue d'un mandat syndical.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

### c) Promotion et mobilité

#### Principes :

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

A cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce que, à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilité.

#### Modalités :

Les entreprises devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexée.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel qui ne désavantagent pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein seront susceptibles de se libérer, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales, etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé de maternité ou d'un congé parental à temps plein, afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.



#### d) Egalité salariale

##### Principe :

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunérations ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou à l'autre sexe.

##### Modalités :

Les entreprises s'assurent que la moyenne des augmentations individuelles des femmes est équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles. Une attention particulière est portée, lors des révisions de salaires, aux salariés à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Si, à compétences et à anciennetés égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts, avec comme objectif de les supprimer.

Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

#### e) Mesures liées aux congés de maternité, d'adoption et parental

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de son absence, de son éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congés de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux, qui précisent que cette rému-

nération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, organisation du travail...).

Les entreprises veillent dans leur organisation à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail qui aient pour conséquence directe ou indirecte une discrimination des personnes devant les concilier avec des contraintes familiales. A cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail pourront être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales et conventionnelles propres à chaque entreprise.

#### **Article 4**

##### *Egalité de traitement entre les salariés et égalité des chances*

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, leur nation, etc., au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et sur la qualification des candidats et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;
- la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, de leur race ou de leur nation ;
- les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est proscrite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou sur la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race, notamment en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux.

Ainsi, les entreprises devront se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives liés à l'origine vraie ou supposée, à l'appartenance ou à la non-appar-

tenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation ou à une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence et les combattre.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veilleront au respect des principes directeurs et des modalités communes prévus par l'article 2 du présent accord, qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

## **Article 5**

### *Salariés handicapés*

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir devront reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après.

Principe :

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

Modalités :

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
- mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- transmission des offres d'emploi à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés handicapés ;
- mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
- élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- prise en compte des demandes de salariés handicapés relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;
- facilitation de la reconnaissance commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement COTOREP) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- association à ces différentes démarches des médecins du travail et des CHSCT, pour les actions les concernant ;
- coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veilleront à respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur, qui prévoient que lorsque, à l'issue des périodes de

suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

## Article 6

### *Seniors*

Les parties signataires affirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre, l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises feront les meilleurs efforts pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attacheront plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

#### *a) Entretien professionnel*

Chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à l'entretien professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur, destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, congé sabbatique et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années :

- d'une part, bénéficié des entretiens professionnels ;
- d'autre part, suivi au moins une action de formation ou acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou encore bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et devra donc être distinct de l'entretien d'évaluation.

#### *b) Formation professionnelle*

Bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise.

Période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

*c) Transmission des savoirs et des savoir-faire*

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

*d) Amélioration et aménagement des conditions de travail et d'emploi*

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement à une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphes *a* et *b*), pour freiner le départ anticipé. A ce titre, les entreprises de la branche s'efforceront de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel, prévu au paragraphe *a* du présent article, doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

*e) Aménagement de fin de carrière*

Aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent seront susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe *a* du présent article.

## **Article 7**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 31 octobre 2014.

A l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

## Article 8

### *Suivi*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui feront l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :

- seront commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
- seront présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
- seront exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunira au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se composera, d'une part, de la délégation des organisations syndicales de salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

## Article 9

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

## Article 10

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou tout groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## Article 11

### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 31 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

ASFA.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FAT UNSA ;

FEETS FO.

## ANNEXE

---

### A. – STRUCTURE ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS (EFFECTIF PHYSIQUE CDI FIN D'ANNÉE)

#### A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31 décembre

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée.

Les salariés entrés dans le dispositif de cessation anticipée d'activité (CATS) mais inscrits aux effectifs sont comptabilisés dans une ligne distincte.

Indicateur 111 du BS.

#### A.2. Répartition par filière métiers, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Les filières sont au nombre de 3 : péage, viabilité/sécurité, structure.

#### A.3. Répartition par taux d'activité et par sexe, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

On entend par salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

#### A.4. Répartition par sexe, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Indicateur 115 du BS.

#### A.5. Répartition selon le paramètre du handicap, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

On entend par population en situation de handicap l'effectif déclaré dans la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

On entend par salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

#### A.6. Répartition par tranches d'âge, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Répartition par CSP et par taux d'emploi.

Pour la détermination des tranches d'âge, il convient de se reporter au tableau correspondant.

Indicateur 116 du BS.



## A.7. Répartition par tranches d'ancienneté, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Indicateur 117 du BS.

## B. – HANDICAP

### B.1. Nombre de travailleurs handicapés

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS, prises en compte pour la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Indicateur 171 du BS.

### B.2. Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'année

L'embauche s'entend de la conclusion d'un CDI, d'un CDD ou de la novation d'un CDD en CDI, étant précisé qu'il s'agit de comptabiliser le nombre de personnes entrées dans l'année et non le nombre de contrats conclus, une personne pouvant avoir conclu différents contrats successifs.

### B.3. Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT

Ce chiffre d'affaires permet également de calculer le nombre d'unités associées déclarées sur la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) au 31 mars de l'année N (base de référence : année N – 1).

## C. – EMBAUCHES

### C.1. Nombre d'embauches en CDI

Il s'agit de prendre en compte les nouveaux entrants en CDI.

Un CDD titularisé en CDI compte pour une embauche.

Pour la définition des personnes en situation de handicap, se référer à l'effectif déclaré dans la DOETH.

Indicateur 131 du BS.

### C.2. Nombre d'embauches en CDD

Il s'agit de comptabiliser le volume d'entrées en CDD et non le volume de contrats conclus (1 entrée = 1 personne).

Indicateur 132 du BS.

### C.3. Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers

Indicateur 133 du BS.

### C.4. Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI

Indicateur 134 du BS.

### C.5. Nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI



C.6. Volume d'heures représenté par le recours au travail temporaire en ETP  
(volume d'heures effectives/1 820)

D. – PROMOTIONS

D.1. Salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure

Sont considérées comme des promotions les seuls changements de CSP survenus du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année considérée (changement de CSP s'accompagnant d'un changement de classe).

Les salariés promus mais sortis en cours d'année sont comptabilisés, bien qu'ils soient absents des effectifs au 31 décembre.

Les salariés ayant bénéficié de deux promotions sont comptabilisés deux fois.

Indicateur 151 du BS.

D.2. Changement de classification, sans changement de CSP,  
au sein de chaque catégorie

Comptabiliser les promotions au sein d'une même CSP.

E. – CLASSIFICATIONS

Il s'agit de positionner les effectifs physiques en CDI dans la classe qui est la leur au 31 décembre de l'année considérée.

F. – EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
(EFFECTIF MOYEN PONDÉRÉ)

La rémunération annuelle brute au sens de la RAG s'entend de la masse salariale totale, soit la rémunération annuelle brute + le 13<sup>e</sup> mois + l'ICP + les avantages en nature (voiture, logement...) ainsi que les accessoires récurrents (notamment les primes présentant un caractère de récurrence).

ÉLÉMENTS DES SALAIRES RÉELS pris en compte dans la comparaison	ÉLÉMENTS EXCLUS du calcul comparatif
Tous les éléments du salaire effectif à caractère législatif, réglementaire, conventionnel ou contractuel, y compris les avantages en nature pour leur montant déclaré conformément à la réglementation.  Précisions : 1. Par « conventionnel », il faut entendre les éléments de salaire prévus par voie d'accord collectif conclu avec des organisations syndicales de salariés (grille de salaires, 13e mois, prime de vacances...) applicables à l'ensemble des salariés occupant l'emploi considéré. A défaut d'une disposition conventionnelle, c'est le contrat de travail qui constitue la référence.	La rémunération des heures supplémentaires. La rémunération des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.  Les majorations conventionnelles, notamment pour travail de nuit, du week-end et des jours fériés. Les éléments qui sont attribués pour prendre en compte des conditions exceptionnelles ou inhabituelles de tenue des postes considérés, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin (exemple : une prime de « faisant fonction »).

ÉLÉMENTS DES SALAIRES RÉELS pris en compte dans la comparaison	ÉLÉMENTS EXCLUS du calcul comparatif
<p>2. Les avantages en nature (logement, voiture de fonction, prime de panier, Ticket-Restaurant...) sont comptabilisés à hauteur des montants bruts déclarés selon les règles fixées par l'URSSAF.</p> <p>Sont assimilées à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur en vertu de dispositions législatives ou conventionnelles ; à ce titre, il y a notamment lieu de prendre en compte l'indemnité de congés payés (autre exemple parmi d'autres : le maintien de la rémunération durant le congé de maternité).</p>	<p>Les primes ou indemnités versées au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte.</p> <p>Les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire lié à un événement exceptionnel concernant un ou plusieurs salariés (exemple : une prime exceptionnelle).</p> <p>L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.</p> <p>L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.</p> <p>L'indemnité légale ou conventionnelle de départ ou de mise à la retraite.</p> <p>Les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.</p> <p>Les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.</p>

### F.1. Rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP, sexe et filière

Cette masse salariale est rapportée à l'effectif en CDI et en CDD, à l'exclusion des CATS, au 31 décembre de l'année considérée, pondéré au temps d'emploi et au taux de présence, par CSP et par sexe.

Indicateur 114 du BS (effectif moyen pondéré).

### F.2. Rémunérations moyennes au sens de la RAG

#### G. – FORMATION PROFESSIONNELLE

#### G.1. Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

Se référer à la déclaration 2483 pour connaître cette masse.

Indicateur 511 du BS.

#### G.2. Montant consacré à la formation continue

Indicateur 512 du BS.

#### G.3. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année

Il s'agit des effectifs physiques en CDD et en CDI ayant bénéficié d'une ou de plusieurs formations dans l'année.

Une personne compte pour un, quel que soit le nombre de stages auxquels elle a participé.

#### G.4. Volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP

Il s'agit de totaliser le volume des heures de formation dispensées dans chaque domaine de formation.

Les domaines de formation retenus sont les suivants :

- hygiène, sécurité et environnement ;
- management ;
- métiers, technique ;
- gestion, administration, linguistique, marketing.

Indicateur 514 du BS.

G.5. Nombre de salariés (CDD + CDI) ayant bénéficié d'un congé de formation  
rémunéré dans l'année

Indicateur 521 du BS.

G.6. Nombre de salariés (CDD + CDI) ayant bénéficié d'un congé de formation  
non rémunéré dans l'année

Indicateur 522 du BS.

G.7. Alternance et stage

Indicateur 122 du BS.

Indicateurs 531/532 du BS.

Indicateur 541 du BS.

G.8. Durée moyenne du CIF et du DIF

Indicateur 524 *bis* du BS (nombre d'heures de formation).

Indicateur 524 du BS (nombre de stages).

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 6 OCTOBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014  
(CENTRE)**

NOR : ASET1451249M

IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La DR Centre FFIE,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014.

**Article 2**

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème des coefficients 150 à 270, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme suit.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)	SALAIRE horaire minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 445,42	9,53
– position 2	170	1 477,27	9,74
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 519,73	10,02
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 628,94	10,74
– position 2	230	1 719,94	11,34
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 815,49	11,97
– position 2	270	1 908,01	12,58

### Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014.

### Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 6 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2014

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014

(CENTRE)

NOR : ASET1451250M

IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La DR Centre FFIE,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les valeurs relatives aux petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Centre comme suit à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014.

**Article 2**

L'indemnité de repas est fixée à 9,20 €.

**Article 3**

Les indemnités de transport sont les suivantes :

– zone 1 A (jusqu'à 3 kilomètres) : 0 € ;

- zone 1 B (de 3 à 10 kilomètres) : 3,44 € ;
- zone 2 (de 10 à 20 kilomètres) : 7,23 € ;
- zone 3 (de 20 à 30 kilomètres) : 10,68 € ;
- zone 4 (de 30 à 40 kilomètres) : 14,79 € ;
- zone 5 (de 40 à 50 kilomètres) : 18,94 €.

#### **Article 4**

Les indemnités de trajet sont les suivantes :

- zone 1 A (jusqu'à 3 kilomètres) : 0 € ;
- zone 1 B (de 3 à 10 kilomètres) : 2,39 € ;
- zone 2 (de 10 à 20 kilomètres) : 3,91 € ;
- zone 3 (de 20 à 30 kilomètres) : 4,80 € ;
- zone 4 (de 30 à 40 kilomètres) : 6,02 € ;
- zone 5 (de 40 à 50 kilomètres) : 7,51 €.

#### **Article 5**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 6 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome IV : Cadres)**

---

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---



**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

---

**Convention collective nationale  
et accord professionnel**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2420. – **Cadres**

---

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014

RELATIF À L'ORGANISATION ET AU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1451239M

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

Elle réforme le financement de l'apprentissage et l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 impose aux partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics un réexamen de leur dispositif de financement de l'apprentissage compte tenu des modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions du VI de l'article 10 de la loi du 5 mars 2014, ils doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au CCCA-BTP au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations doivent porter en particulier sur les conditions dans lesquelles cette contribution doit concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment et des travaux publics d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux considèrent que l'évolution cyclique et incertaine de l'activité des entreprises du bâtiment nécessite de diversifier notamment l'activité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, sans remettre en cause le cœur de métier que constitue la formation par apprentissage. Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les partenaires sociaux décident de prendre les dispositions suivantes.

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

### *Développement de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conforter la voie de l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder aux métiers du bâtiment et des travaux publics et assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises.

Ils prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'apprentissage, notamment par des mesures financières incitatives.

Dans ce cadre, ils affirment leur volonté de pérenniser l'action de développement de l'apprentissage initiée depuis plusieurs années afin d'inciter les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Au vu de la diminution des effectifs d'apprentis constatée entre 2007-2008 et 2012-2013 (– 12 %) et des besoins de qualification identifiés par les partenaires sociaux dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, ils se fixent conjointement les objectifs de développement suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les pouvoirs publics et le CCCA-BTP ;
- la progression de 13 % d'entreprises formatrices par an à 15 % ;
- 86 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2015 ;
- 90 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

## **Article 2**

### *Adaptation du dispositif d'apprentissage*

#### Section 2.01

#### *Activité formation professionnelle initiale*

Conformément aux dispositions du titre III de l'accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, les parties signataires considèrent que les partenaires sociaux doivent renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics.

Cette activité est placée sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP, qui assure le financement, la mise en œuvre et le contrôle de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux prioritairement dans le champ de l'apprentissage.

Elles considèrent également que la modification de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ouvre la possibilité, pour l'OPCA de la construction, de disposer d'un agrément national et constitue une opportunité pour développer avec les différents établissements qui proposent des formations préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics des partenariats sur la mise en œuvre de la politique professionnelle de formation initiale permettant, dans le cadre des orientations politiques de la branche, d'optimiser les ressources disponibles.

En conséquence, les parties signataires décident de :

- solliciter l'agrément auprès des pouvoirs publics pour que l'OPCA de la construction collecte la taxe d'apprentissage, selon les modalités précisées à l'article 3, section 3.02, du présent accord ;
- développer l'attribution de ressources financières aux différents établissements de formation initiale, dont les CFA gérés par les associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, en fonction d'objectifs partagés conformes aux priorités des partenaires sociaux. Cette attribution se fera en étroite concertation entre le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction pour l'affectation de la taxe d'apprentissage et des ressources issues de la professionnalisation et sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP pour les ressources qu'il collecte directement.

## Section 2.02

### *Renforcement de l'animation des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA*

Les parties signataires affirment la nécessité de renforcer l'animation du réseau des BTP CFA régionaux et décident de regrouper au niveau national, au sein d'un département dédié du CCCA-BTP, l'ensemble des missions assurées au titre de l'animation du réseau des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

Celui-ci aura pour missions notamment :

- l'animation de la pédagogie de la formation développée dans le réseau des associations régionales ;
- l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement ;
- l'accompagnement du réseau sur le plan juridique et social et en particulier dans la mise en œuvre du statut des personnels négocié au niveau national sur délégation des associations régionales.

## Section 2.03

### *Accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment et de ses annexes*

Depuis 2008, dans un contexte de crise économique, les effectifs d'apprentis dans les CFA du CCCA-BTP ont fortement diminué. La poursuite de cette tendance met en danger la pérennité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

En outre, il apparaît indispensable d'optimiser, d'une part, les capacités de l'outil de formation initiale, en termes de compétences tant pédagogiques que techniques, et, d'autre part, de diversifier les modalités de formation professionnelle proposées aux jeunes, aux salariés du bâtiment dans le cadre de la formation continue et aux demandeurs d'emploi.

Les parties signataires considèrent donc qu'une refonte en profondeur des dispositions de l'accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment ainsi que de ses annexes est nécessaire. Dès lors, les parties signataires demandent conjointement :

- aux représentants des organisations signataires de l'accord professionnel mentionné d'ouvrir une négociation sur ce sujet, en veillant à ce qu'elle puisse aboutir au plus tard le 30 juin 2015 ;
- à leurs représentants administrateurs au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP d'en préciser le cadre conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur du CCCA-BTP.

### Article 3

#### *Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale*

##### Section 3.01

#### *Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale*

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le financement de la politique d'apprentissage de la profession selon les modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, à l'exception de celles définies à l'article L. 6331-38.

Elles considèrent que les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de l'apprentissage et, en particulier, la possibilité ouverte aux CFA de conditionner, avec l'accord du conseil régional, l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière risquent de freiner le recours à l'apprentissage, plus spécifiquement sur les premiers niveaux de qualification.

En outre, elles rappellent l'effort spécifique des entreprises du bâtiment et des travaux publics en matière de financement de l'apprentissage et leur attachement à la gratuité de l'apprentissage pour les entreprises, les apprentis et leur famille.

Elles souhaitent cependant pérenniser la politique de branche en matière de financement de l'apprentissage, selon les modalités suivantes :

a) Taux de contribution des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

(i) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 10 salariés :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

(ii) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 10 salariés :

- 0,15 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-38.

b) Affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage

En complément de ces ressources et conformément aux dispositions des articles L. 6332-16 et L. 6332-22 du code du travail, modifiés par la loi du 5 mars 2014, les parties signataires décident d'affecter, pour une durée déterminée, une partie des ressources de la professionnalisation collectées par l'OPCA de la construction au financement de l'apprentissage.

Pour les rémunérations versées au titre des années 2015 à 2017, l'affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage s'établit à :

- 0,15 % maximum pour les entreprises de 10 salariés et plus relevant du bâtiment ;
- 0,07 % maximum pour les entreprises de travaux publics quelle que soit leur taille.

Elle est destinée à accompagner la mise en œuvre d'une politique de qualité de la formation et de développement de l'apprentissage conformément aux axes de progrès et aux priorités déjà fixés par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics.

Les fonds collectés par l'OPCA de la construction sont reversés au CCCA-BTP, chargé de leur gestion et de leur affectation en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA gérés par les

organismes conventionnés avec lui, dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être modifiée ou complétée par avenant.

Les fonds affectés sont utilisés en fonction du cahier des charges qualitatif annexé aux conventions de relation entre le CCCA-BTP et les organismes gérant les CFA.

Le CCCA-BTP établit et communique à l'OPCA de la construction un bilan annuel des sommes affectées au financement du fonctionnement des CFA concernés.

c) Répartition des contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Pour les entreprises du bâtiment assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la répartition de la contribution est la suivante :

Entreprises de 10 à 299 salariés :

- plan de formation : 0,05 % ;
- professionnalisation : 0,10 % ;

Entreprises de 300 salariés et plus : la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

Pour les entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

d) Utilisation des ressources dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale

Les parties signataires considèrent que les ressources dédiées au financement de l'apprentissage telles que définies à l'article 3, section 3.01, du présent accord :

- doivent prioritairement être affectées au financement du fonctionnement des CFA et de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux de la profession ;
- permettent d'accompagner l'ensemble du réseau des CFA paritaires ainsi que des CFA associés.

## Section 3.02

### *Collecte de la taxe d'apprentissage*

Les parties signataires décident que l'OPCA de la construction sollicitera un agrément auprès des pouvoirs publics pour collecter, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ce nouveau collecteur succédera aux collecteurs actuels de la profession agréés sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre d'un agrément régional ou dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Education nationale.

Les partenaires sociaux préciseront par voie d'accord au cours du premier semestre 2015 les modalités d'organisation, en particulier de délégation de collecte, et confirmeront la mission dévolue à la CPREF dans la concertation avec le conseil régional et les propositions d'affectation des fonds libres.

## Article 4

### *Evolution du dispositif de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics*

Les partenaires sociaux décident de poursuivre les négociations, en vue de la conclusion d'un nouvel accord, sur l'adaptation du système de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics et l'évolution des missions de l'OPCA de la construction.

Dans le cadre du renforcement de la politique de branche, ils décident d'engager des négociations en vue d'aboutir à un accord visant à mieux coordonner et mettre en œuvre la politique définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Ce faisant, ils affirment leur volonté :

- de mettre à disposition de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics des moyens lui permettant de développer les travaux au niveau tant national que régional, afin que les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et les CPREF ainsi que les organismes de la profession en charge de la formation professionnelle disposent d'informations détaillées sur l'évolution des métiers et des emplois, notamment ceux liés à la transition écologique et énergétique, pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de la politique professionnelle ;
- de coordonner la gestion des financements engagés par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction dans le champ de la formation professionnelle initiale ainsi que dans le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- de mutualiser les ressources disponibles sur la création et l'actualisation des certifications (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle) afin d'en améliorer la mise en œuvre, le suivi, le renouvellement et la lisibilité ;
- d'optimiser l'utilisation des ressources des organismes professionnels paritaires en charge de la formation professionnelle en partageant les moyens matériels et humains sous une même identité professionnelle.

## **Article 5**

### *Evaluation*

Les parties signataires conduiront au cours de l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Au regard de ces éléments et des règles de financement de l'apprentissage, elles fixeront par voie d'accord les modalités d'une prolongation éventuelle de l'affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 7**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe I.

## **Article 8**

### *Autres dispositions*

Les dispositions du *a* et du *c* de la section 3.01 de l'article 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 5 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP et de son avenant n° 1.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 9**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CAPEB ;

FNTP ;

Fédération des SCOP du BTP ;

FFB.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

## ANNEXE I

---

### **Champ d'application**

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976<sup>(1)</sup> (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

---

(1) Articles 1<sup>er</sup> à 5.



## ANNEXE II

---

### Liste des CFA

#### *76 CFA du BTP*

##### Aquitaine :

- BTP CFA Dordogne
- BTP CFA Gironde
- BTP CFA Landes
- BTP CFA Lot-et-Garonne
- BTP CFA Pyrénées-Atlantiques

##### Auvergne :

- BTP CFA Allier
- BTP CFA Cantal
- BTP CFA Haute-Loire
- BTP CFA Puy-de-Dôme

##### Bourgogne :

- Bâtiment CFA Côte-d'Or
- Bâtiment CFA Nièvre
- Bâtiment CFA Saône-et-Loire
- Bâtiment CFA Yonne

##### Bretagne :

- Bâtiment CFA Côtes-d'Armor
- Bâtiment CFA Finistère
- Bâtiment CFA Ille-et-Vilaine
- Bâtiment CFA Morbihan

##### Centre :

- BTP CFA Eure-et-Loir
- BTP CFA Indre
- BTP CFA Indre-et-Loire
- BTP CFA Loir-et-Cher
- BTP CFA Loiret

##### Champagne-Ardenne :

- BTP CFA Ardennes
- BTP CFA Aube
- BTP CFA Marne
- BTP CFA Haute-Marne

##### Franche-Comté :

- CFA Vauban du bâtiment de Franche-Comté (plus antenne de Béthoncourt)

##### Ile-de-France :

- BTP CFA Nangis
- BTP CFA Ocquerre

BTP CFA Brétigny-sur-Orge  
BTP CFA Rueil-Malmaison  
BTP CFA Noisy-le-Grand  
BTP CFA Saint-Denis  
BTP CFA Ermont

Languedoc-Roussillon :

BTP CFA Aude  
BTP CFA Gard  
BTP CFA Hérault  
BTP CFA Pyrénées-Orientales

Limousin :

CFA bâtiment Tulle  
CFA bâtiment Limoges

Lorraine :

BTP CFA Meurthe-et-Moselle et Meuse  
BTP CFA Vosges

Midi-Pyrénées :

BTP CFA Haute-Garonne (plus antenne de Muret)

Nord - Pas-de-Calais :

BTP CFA Lille Métropole  
BTP CFA Marly  
BTP CFA Hesdigneul-lès-Boulogne

Basse-Normandie :

BTP CFA Calvados  
BTP CFA Manche  
BTP CFA Orne

Haute-Normandie :

BTP CFA Evreux - Maurice-Pierre-Vallette  
BTP CFA Dieppe - Côte d'Albâtre  
BTP CFA Le Havre - Baie de Seine  
BTP CFA Rouen - Georges-Lanfry

Pays de la Loire :

BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Brévin  
BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Herblain  
BTP CFA Maine-et-Loire  
BTP CFA Sarthe  
BTP CFA Vendée

Picardie :

BTP CFA Aisne  
BTP CFA Oise  
BTP CFA Somme

Poitou-Charentes :

BTP CFA Charente-Maritime  
BTP CFA Vienne

Provence-Alpes-Côte d'Azur :

BTP CFA Antibes  
BTP CFA Marseille  
BTP CFA Aix-Les Milles  
BTP CFA Arles  
BTP CFA Toulon  
BTP CFA Avignon

Rhône-Alpes :

BTP CFA Ain  
BTP CFA Drôme - Ardèche Batipôle  
BTP CFA Isère  
BTP CFA Loire Michel-Cluzel (plus antenne de Roanne)  
BTP CFA Rhône Philibert de l'Orme  
BTP CFA AFRA  
BTP CFA des Savoie

*17 CFA interprofessionnels*

Corse :

CFA Jean-Jacques-Nicolaï de Haute-Corse  
Centre de formation des métiers de la Corse-du-Sud

Languedoc-Roussillon :

CFA interprofessionnel Henry-Giral de Mende

Midi-Pyrénées :

CFA de l'Ariège - Foix  
Campus des métiers de l'artisanat  
Ecole des métiers du Gers  
Ecole des métiers du Lot  
CFA des Hautes-Pyrénées  
Université régionale des métiers et de l'artisanat, antenne du Tarn  
CFA de Tarn-et-Garonne

Pays de la Loire :

CFA des trois villes de la Mayenne

Poitou-Charentes :

CFA chambre de métiers de la Charente  
Campus des métiers de Niort

Provence-Alpes-Côte d'Azur :

CFA Digne-les-Bains  
Institut des métiers des Hautes-Alpes (IDEM05)

Rhône-Alpes :

Institut des métiers et des techniques, Grenoble

La Réunion :

Université régionale des métiers de l'artisanat

*9 CFA avec sections travaux publics*

Bourgogne :

CFA TP de Bourgogne

Bretagne :

CFA TP Bretagne

Franche-Comté :

CFA TP Franche-Comté

Ile-de-France :

TECOMAH, l'école de l'environnement et du cadre de vie

CFM BTP Trappes

Languedoc-Roussillon :

CFA TP Languedoc-Roussillon

Limousin :

CFA TP Limousin - Auvergne

Basse-Normandie :

Ecole des travaux publics de Normandie apprentissage (ETPN A)

Provence-Alpes-Côte d'Azur :

CFA régional TP PACA

*1 CFA spécialisé*

Ile-de-France :

CFA de l'équipement électrique, Delépine

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

---

AVENANT DU 23 OCTOBRE 2014

MODIFIANT L'ARTICLE 18.2 RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES

NOR : ASET1451238M

IDCC : 1516

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pour la sécurisation de l'emploi qui crée le compte personnel de formation (CPF) en son article 5 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et particulièrement l'article 7 du titre II confiant disposant que les « branches professionnelles doivent élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa, premier tiret de l'article 17 » ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et de son titre I<sup>er</sup> relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'article L. 6323-16-I (applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015) du code du travail qui prévoit que « sont également éligibles au compte personnel de formation les formations (...) qui figurent (...) sur (...) la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre I<sup>er</sup> du titre III du présent livre » ;

Vu l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF), qui organise la gouvernance des commissions paritaires ;

Vu l'article 18.2 de la CCNOF qui définit les missions et attributions de la commission paritaire nationale (CPN), comme « l'instance de négociation et de décision à vocation générale (...) qui intègre, valide ou invalide le travail effectué et les décisions prises par les différentes commissions ou groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de branche sauf compétence d'attribution légale ou conventionnelle » ;

Vu le règlement intérieur de la CPN, des commissions et groupes de travail modifié le 12 juin 2012 qui régit le fonctionnement interne des commissions paritaires de la branche,

suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 9 septembre 2014 pour se conformer au nouveau rôle de la CPEF relatif à l'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la profession.

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

### *Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires*

Après les termes : « La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) », il est inséré les termes suivants : « exerce ses missions dans le cadre défini notamment par l'ANI du 5 décembre 2003 ». La phrase qui suit est supprimée et remplacée par :

« Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation. »

Les paragraphes qui suivent sont inchangés.

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 23 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFP.

#### **Syndicats de salariés :**

SNEPL CFTC ;

FEP CFDT ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

Brochure n° 3003

**Conventions collectives nationales  
et accords nationaux**

**HÔTELS ET RESTAURANTS  
(Chaînes)**

IDCC : 800. – **Hôtels (Chaînes)**

IDCC : 575. – **Restauration publique**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 3 NOVEMBRE 2014  
DU SNRC ET DU SNERS AUX ACCORDS DU 12 JANVIER 1982 ET DU 5 MAI 1999

NOR : ASET1451234M

SNRC  
SNERS

Paris, le 3 novembre 2014.

Messieurs,

Conformément à la décision prise lors de la commission mixte paritaire du 4 juillet, nous vous informons par la présente de la volonté des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la restauration collective, le SNRC et le SNERS, de dénoncer leur adhésion à la CPNE-IH et donc aux accords suivants :

- accord collectif du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière ;
- accord du 5 mai 1999, actualisant l'accord de 1982 ;
- avenant n° 1 du 25 septembre 2003 à l'accord du 5 mai 1999.

Cette décision s'inscrit dans la suite de la signature de l'avenant n° 47, relatif aux classifications, par lequel les partenaires sociaux ont souhaité :

- « – affirmer une identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre ».

Une copie de ce courrier est adressée à l'ensemble des signataires de ces accords ainsi qu'à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes.

La notification du présent courrier fait courir le préavis conventionnel.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos salutations distinguées.

*Le président du SNRC.  
Le président du SNERS.*

**Accord national professionnel**

**MÉTALLURGIE**

**ACCORD DU 21 OCTOBRE 2014  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

NOR : ASET1451248M

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance.

Malgré un contexte économique et social particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux record, les signataires souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et aux entreprises industrielles les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont pris des engagements décisifs destinés à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d'alternants dans la branche.

Dès 2009, dans un contexte économique particulièrement dégradé, ils ont contribué, avec les mesures en faveur de l'insertion des jeunes inscrites dans l'accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, à maintenir le nombre de contrats en alternance dans la branche à hauteur de 35 000. Par la suite, dans leur déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes dans la métallurgie du 29 mars 2011, ils ont affirmé leur ambition de poursuivre les efforts engagés, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats en alternance à la fin de l'année 2012.

Ils ont décidé, dans l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, de simplifier et de revaloriser la rémunération minimale des alternants applicable dans les entreprises de la métallurgie, renforçant ainsi l'attractivité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Enfin, dans le cadre de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération, ils ont maintenu leur ambition d'atteindre 40 000 alternants par an dans la branche à l'horizon 2016 et acté les voies et moyens pour atteindre cet objectif.

A travers le présent accord, les signataires souhaitent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche, qui s'élèvent, en moyenne, entre 96 000 et 115 000 personnes par an d'ici à 2025, selon la dernière étude prospective sur les besoins en recrutement réalisée par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.



Il s'inscrit dans le cadre du « pacte social pour les industries de la métallurgie », acté le 21 mai 2014 dans l'agenda social de la branche.

Les signataires expriment, à travers les objectifs de cet accord, leur confiance dans l'avenir de l'industrie.

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

### *Bilan de l'alternance*

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont réalisé, le 10 juin 2014, un bilan exhaustif qualitatif et quantitatif de la situation de l'alternance dans la branche<sup>(1)</sup>. Ce bilan fait ressortir les éléments suivants :

Le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2013, 40 530 contrats en alternance<sup>(2)</sup> ont été recensés (26 289 apprentis au sein des CFAI et 14 241 contrats de professionnalisation enregistrés par l'OPCAIM), et ce malgré, à la fois, une dégradation de la conjoncture économique et des difficultés grandissantes en matière de financements dédiés à l'alternance.

Par ailleurs, l'alternance se caractérise, dans la branche, par un faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 5 %) et par un haut niveau de réussite aux examens des qualifications professionnelles préparées (85 %).

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des alternants de la branche réalisée en 2013, 80 % des apprentis et 85 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont trouvé un emploi 6 mois après leur formation en alternance.

Dans le cadre du diagnostic réalisé pour la mise en œuvre du contrat de génération, les partenaires sociaux ont constaté que 21,6 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en 2010 dans les entreprises de la branche l'étaient en CDI. Le bilan de l'alternance réalisé en 2014 montre que ce taux atteint 58 % pour les jeunes recrutés à l'issue d'un contrat en apprentissage et 60 % pour ceux recrutés à l'issue d'un contrat de professionnalisation.

## **Article 2**

### *Nouvelles perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance*

Les différents chiffres issus du bilan de l'alternance témoignent de la réussite des politiques menées pour soutenir l'alternance à travers, d'une part, la mobilisation de moyens financiers et, d'autre part, la mise en place d'une pédagogie de l'alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts en apportant aux entreprises les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences donc de leur compétitivité, et aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans l'emploi.

## **Article 2.1**

### *Objectifs quantitatifs*

Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 46 000 alternants au 31 décembre 2020, soit une augmentation de 14 %.

---

(1) Les données de ce bilan relatives à l'apprentissage concernent les apprentis formés par les CFAI.

(2) Pour la première fois, ce chiffre prend en compte l'ensemble des alternants salariés au 31 décembre. Jusqu'alors, les informations communiquées concernant les contrats de professionnalisation ne visaient que les entrées dans le dispositif (flux) au cours d'une année donnée.

A titre d'indicateur, ils fixent respectivement à 42 000 et à 44 000 le nombre d'alternants présents dans la branche aux échéances intermédiaires du 31 décembre 2016 et du 31 décembre 2018.

## **Article 2.2**

### *Objectifs qualitatifs*

Les signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'alternance soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1° Le maintien à 5 % du taux de rupture anticipée des contrats d'insertion en alternance dans la branche ;

2° Le maintien à 85 % du taux de réussite moyen aux examens des qualifications professionnelles préparées, voire son amélioration ;

3° Le maintien du taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance (80 % pour les apprentis et 85 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation) ;

4° La progression du taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation en alternance, pour porter ce taux de 58 % (apprentissage) ou 60 % (contrats de professionnalisation) à 65 %.

En outre, dans le cadre des actions de la branche en faveur de l'attractivité des métiers industriels, les signataires se fixent pour ambition de tendre vers un taux de 10 % (contre 6 % en 2013) de femmes apprenties présentes dans les CFAI au terme du présent accord.

Les signataires assurent un suivi des initiatives de mise à disposition d'apprentis dans plusieurs entreprises, telles que les « parcours partagés d'apprentissage », qui favorisent les approches collaboratives entre maîtres d'œuvre et fournisseurs sur les besoins en compétences et facilitent l'insertion de jeunes dans les PME en leur assurant un complément de formation pratique.

## **Article 3**

### *Conditions de réussite*

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises industrielles, les signataires affirment que l'atteinte des objectifs visés à l'article 2 est liée aux conditions de réussite suivantes :

- la contractualisation, entre la branche professionnelle et les régions, de partenariats d'objectifs et de moyens visant à intégrer, dans les politiques régionales de développement de l'alternance, les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie ;
- la mise en œuvre effective, pour l'avenir, des décisions annoncées par le gouvernement, qu'elles soient d'ordre général (baisse des charges fiscales et sociales) ou qu'elles visent en particulier l'alternance (primes à l'embauche, simplification, travaux dangereux...).

## **Article 4**

### *Expérimentation*

Un groupe de travail exploratoire composé des signataires du présent accord étudie les voies et moyens d'expérimenter un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans, afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Ce groupe se réunit au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

## **Article 5**

### *Suivi*

La CPNE restreinte de la métallurgie est tenue informée, annuellement, du suivi du présent accord, comprenant le suivi des partenariats contractualisés entre la branche et les régions.

## **Article 6**

### *Disposition de coordination*

Au septième alinéa de l'article 10.1 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, le nombre « 40 000 » est remplacé par le nombre « 42 000 ».

## **Article 7**

### *Champ d'application*

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

## **Article 8**

### *Durée*

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Dépôt*

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

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

## **Article 10**

### *Révision*

Dans toutes les hypothèses, le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM.

### **Syndicats de salariés :**

FCMTM CFE-CGC ;

FCM FO ;

FGMM CFDT.

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

ACCORD DU 15 OCTOBRE 2014

RELATIF À LA GPEC

NOR : ASET1451244M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

Les mutations profondes du secteur de la mutualité pointées par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences se sont accélérées, notamment au travers des regroupements, des fusions et des restructurations <sup>(1)</sup>.

Les récentes dispositions législatives sur la généralisation de la complémentaire santé vont affecter les activités des mutuelles et leur organisation, entraînant une évolution des compétences d'un certain nombre de salariés.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vieillissement des effectifs salariés et le nécessaire renouvellement des générations constituent des caractéristiques à prendre en compte.

Dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre aux mutuelles de mieux maîtriser leur évolution en se dotant d'un instrument de gestion pertinent reposant sur des principes partagés entre partenaires sociaux au sein de la branche et/ou des mutuelles, d'anticipation, de concertation et de prévention. La démarche offensive de gestion prévisionnelle intègre une dimension d'anticipation qui doit permettre d'identifier les évolutions des métiers, les métiers sensibles et ceux qui sont en émergence.

La branche doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés, la sécurisation de leur parcours professionnel que la stratégie de l'entreprise ainsi que les évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une démarche de branche, inscrite dans le temps et dans une perspective d'évolution à moyen terme, doit reposer sur une dynamique positive avec la volonté de garantir le maintien de l'emploi. La GPEC représente une opportunité pour la gestion des ressources humaines et le dialogue social tout en assurant l'accueil et l'intégration des jeunes, le parcours professionnel tout au long de la vie, les secondes parties de carrière, les formations valorisantes ou qualifiantes des salariés en poste.

---

(1) L'accord de branche se situe dans la perspective d'une GPEC dite « offensive ». Il convient dès lors de ne pas assimiler restructuration et PSE.

Les partenaires sociaux entendent par ailleurs prendre en compte, d'une part, la gestion active des âges et l'intégration des salariés seniors dans la gestion des ressources humaines et, d'autre part, l'accueil et la professionnalisation des jeunes dans la perspective du renouvellement des générations et favoriser les évolutions de carrière pour tous les salariés. A cette fin, ils prennent en compte dans leurs réflexions les dispositifs résultant de la loi relative aux contrats de génération. Ils rappellent à cette occasion que les mutuelles, quelle que soit leur taille, ont à s'engager, selon les modalités prévues par la loi, dans la mise en place des contrats de génération, y compris celles qui, non dotées d'interlocuteurs syndicaux, peuvent négocier avec les représentants élus du personnel et faire valider leur accord par la commission paritaire de branche *ad hoc*.

## 1. Objectifs de l'accord de branche

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche relative à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, dont il trace les lignes directrices. Il précise le rôle des différents acteurs dans la branche et dans les entreprises.

Les entreprises de 300 salariés et plus ont l'obligation de négocier leur propre accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent décliner directement, en fonction de leurs spécificités et en concertation avec les représentants du personnel, élus et désignés, les dispositions de l'accord de branche. La branche peut les accompagner, à leur demande, notamment en leur apportant des outils méthodologiques.

Il intègre par ailleurs un certain nombre de dispositions relatives à la formation professionnelle, outil fondamental de la GPEC, qui doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'à celui des entreprises dans le cadre de la définition des orientations des plans de formation.

Il conforte les actions entreprises par la branche pour développer l'attractivité du secteur de la mutualité auprès notamment des jeunes.

## 2. Définition de la GPEC

Conçue et mise en œuvre grâce à un dialogue social actif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être, tout à la fois, pour les entreprises un outil d'anticipation des besoins en compétences qui permette la préservation de la compétitivité et favorise le développement et pour les salariés le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à concevoir et à mettre en œuvre des politiques et des plans d'action cohérents visant à prendre en compte de façon anticipée les écarts prévisionnels, quantitatifs et qualitatifs, entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en fonction de son plan stratégique ou au moins d'objectifs à moyen terme nettement définis et impliquant les salariés dans le cadre de projets d'évolution professionnelle. Cette démarche d'anticipation implique notamment la réflexion sur l'évolution des métiers, l'identification des métiers sensibles et des métiers émergents, la mise à disposition des salariés de ces informations principalement au cours des entretiens professionnels de manière à mettre en place les mesures requises en matière d'accompagnement et/ou de formation.

## 3. GPEC au niveau de la branche

### 3.1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP)

La CPNEFP de la branche mutualité a été créée par voie d'accord en date du 17 décembre 2003. Elle fait l'objet de l'article 9.3 de la convention collective.

Parmi ses missions figure notamment l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur. Les partenaires sociaux souhaitent renforcer son rôle en instituant un examen annuel des informations relatives aux évolutions législatives, réglementaires et économiques qui influent directement ou indirectement sur les emplois, les métiers et les compétences. Cette question est inscrite à l'ordre du jour de l'une des réunions de la CPNEFP et donne lieu à des échanges et des débats de manière à définir des propositions et des recommandations auprès de l'observatoire de l'emploi et des métiers en vue de procéder à des études particulières et auprès de l'OPCA au travers de la définition des priorités en termes de formation et de qualification.

Par ailleurs, la CPNEFP poursuivra son travail d'actualisation et de développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

### 3.2. Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers régi par l'article 9.4 de la convention collective, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des mutuelles et de procéder à toutes études prospectives en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut formuler toute suggestion soit auprès de la commission paritaire nationale et/ou de la CPNEFP, soit auprès des mutuelles, permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Dans le cadre de la GPEC de branche, l'OEMM :

- approfondira, à partir du bilan social annuel de branche et en lien avec la CPNEFP, ses travaux relatifs aux filières métiers, au suivi spécifique des jeunes et des seniors ainsi qu'à l'égalité professionnelle ;
- mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

### 3.3. Relations avec l'OPCA et l'OCTA

Les financements liés au plan de formation et à la professionnalisation seront prioritairement affectés selon les priorités définies par la CPNEFP en fonction des besoins répondant aux enjeux de la GPEC. Ces priorités sont portées par les représentants de la branche au sein des sections concernées de l'OPCA Uniformation. Par ailleurs, les partenaires sociaux examinent chaque année les statistiques fournies par l'OPCA et intègrent celles-ci dans les informations quantitatives traitées par l'OEMM et la CPNEFP.

Ils peuvent demander à l'OPCA de participer aux actions et études en lien avec la GPEC.

La branche mutualité a été à l'origine de la création d'un OCTA au sein d'Uniformation. Les partenaires sociaux s'assurent notamment de l'adéquation entre les versements effectués sur les fonds non affectés et les besoins de la branche. La CPNEFP met en place à destination des mutuelles une campagne d'information et de promotion de l'apprentissage.

### 3.4. Référentiel des métiers en mutualité

La construction du référentiel des métiers a été élaborée par l'OEMM en interface avec la CPNEFP. Une quarantaine de métiers ont été décrits en vue de permettre aux mutuelles de formaliser et d'actualiser leurs définitions de fonctions ainsi que de faciliter, grâce aux compétences répertoriées et aux passerelles identifiées, la mise en œuvre de démarches de GPEC. Le référentiel des métiers doit également permettre d'améliorer la visibilité des métiers de la mutualité à l'extérieur et de favoriser les recrutements au sein de la branche sur un marché de plus en plus concurrentiel.

Pour les mutuelles, le référentiel constitue également un outil leur permettant de communiquer sur leurs métiers ainsi que sur les conditions d'accès associées. A partir du cadre commun



proposé par le référentiel, les entreprises de la branche peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le référentiel permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement et de manière paritaire, facilitant les passerelles au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

Les salariés, les partenaires sociaux et les mutuelles bénéficient également du travail prospectif mené dans le cadre de l'élaboration du référentiel. Les facteurs d'évolution identifiés peuvent alimenter les réflexions en matière de GPEC.

Les partenaires sociaux de la branche procéderont à l'actualisation du référentiel afin d'en consolider la pertinence au regard des nouvelles évolutions.

### 3.5. Politique de certification

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner, d'une part, les salariés en poste en sécurisant le parcours professionnel et, d'autre part, les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du contexte et des mutuelles, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu.

Ils conviennent également d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles pour autant que des effectifs salariés suffisants soient concernés, et ce dans la perspective de l'inscription de ces diplômes au RNCP.

## 4. GPEC au niveau des entreprises

### 4.1. Objectifs et mise en place de la GPEC

Le niveau pertinent de la mise en œuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Dans ce cadre, la GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action visant à anticiper et à organiser en permanence l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises mutualistes évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences actuelles et effectives ainsi que les compétences potentielles en lien avec les aspirations et les projets d'évolution professionnelle exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 4.3.2 du présent accord.

La définition de la stratégie de l'entreprise relève du pouvoir de direction de l'employeur, qui élabore la démarche de GPEC en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, fonction ressources humaines, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales représentatives et salariés. En application de l'article L. 2323-7-1 du code du travail, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent satisfaire aux obligations légales en termes de négociation d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises non assujetties à l'obligation de négocier rappelée ci-dessus à engager, au regard du contexte décrit au préambule du présent accord, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le cadre de cette démarche, elles pourront utiliser les outils d'accompagnement mis en place par la branche et visés à l'article 4.2 ci-dessous.

## 4.2. Outils d'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés

Une démarche type et un guide d'accompagnement de la GPEC seront élaborés par la CPNEFP avant la fin de l'année 2014.

Les informations disponibles au niveau de la branche : les études produites au sein de l'observatoire de l'emploi et des métiers, le référentiel métier élaboré au niveau de la branche et les informations consolidées au sein de la CPNEFP permettent aux entreprises, au regard de leur environnement et de leur propre situation, de mener une réflexion sur l'évolution de leurs métiers.

L'état des lieux dans l'entreprise : en fonction notamment de leur taille, les entreprises établiront un état des lieux de leurs compétences disponibles, étape indispensable à la mise en œuvre d'une démarche de GPEC, en utilisant par exemple les éléments suivants :

- pyramides par sexe, âge et ancienneté ;
- cartographie des emplois, des métiers et des compétences ;
- analyse des activités ;
- identification des compétences stratégiques, rares ou à préserver ;
- identification des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ou services ;
- recensement des polyvalences et des polycompétences ;
- informations issues des entretiens professionnels, des bilans de compétences, des actions de VAE, etc.

Accompagnement RH et accompagnement financier : la CPNEFP labellisera des organismes de conseil et de formation susceptibles d'accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur démarche GPEC. Sur le plan financier, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent solliciter auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle elles sont situées des aides au diagnostic et à l'élaboration d'un projet de GPEC dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Accompagnement par la branche : de son côté, l'UGEM, considérant que l'un des moyens les plus efficaces de sensibiliser les entreprises aux enjeux de la GPEC est de leur présenter l'intérêt de s'inscrire dans une telle démarche, s'inscrira dans le cadre d'une convention d'aide à la préparation et à la sensibilisation des entreprises aux enjeux de la GPEC.

## 4.3. Parcours professionnel et sécurisation

### 4.3.1. Recrutement

Afin de mutualiser les expériences des entreprises, l'OEMM procédera à un recensement des principaux outils, supports et procédures mis en œuvre par les mutuelles. Il en diffusera les résultats auprès, notamment, des entreprises de moins de 300 salariés.

### 4.3.2. Accueil et intégration

Dans les entreprises disposant d'un service RH, un livret d'accueil sera réalisé et distribué au salarié nouvellement recruté le jour de son arrivée. A cette occasion, il reçoit, *a minima*, communication de la convention collective et du règlement intérieur, s'il existe.

Une visite de l'entreprise ainsi qu'une formation-information sur les textes conventionnels et les accords d'entreprise ainsi que les modalités d'accès aux documents seront organisées par les services RH.

Les entreprises en s'engageant dans la démarche de parcours professionnel tout au long de la vie pourront désigner un référent pour accueillir les personnes nouvellement recrutées. S'agissant du nouvel entrant, le référent, distinct du responsable direct, sera mis en place pour une durée pouvant être adaptée dans l'entreprise au regard des caractéristiques du poste et de l'organisation du travail.



La fonction d'accueil et d'accompagnement peut être assortie de modalités définies par voie d'accord dans l'entreprise et qui peuvent se traduire notamment en aménagement du temps de travail.

#### 4.3.3. Parcours professionnel et sécurisation

A chaque étape du déroulement du parcours professionnel, l'entreprise veillera à inscrire cette démarche dans un cadre sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la branche : certification professionnelle, entretien professionnel, passeport emploi/compétences. Dans ce contexte, le manager de proximité joue un rôle de premier plan au quotidien. Tous les ans, il réalise notamment l'entretien annuel d'évaluation. Il peut participer, avec l'accord de l'employeur et du salarié, à l'entretien professionnel visé ci-dessous.

#### 4.3.4. Entretien professionnel

L'entretien professionnel se distingue, par ses objectifs, de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la convention collective nationale (art. 8.2 de la convention collective). Néanmoins, au regard de la taille et de l'organisation de l'entreprise, ces deux entretiens peuvent se dérouler successivement, dans le respect des finalités propres à chacun d'entre eux, au cours de la même rencontre.

L'entretien professionnel vise à définir, pour le salarié, des perspectives nouvelles et à venir.

Au cours de cet entretien sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à la formation sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelles ;
- les objectifs de professionnalisation ;
- les souhaits et opportunités de mobilité professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié ;
- les conditions et modalités de réalisation des actions de formation.

A l'issue de cet entretien, les besoins du salarié pourront ainsi s'exprimer en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de validation des acquis de l'expérience...

Ces besoins identifiés et analysés font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions de la part de l'entreprise en lien avec la politique de GPEC. Lorsqu'elles concernent des actions de formation, elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et être articulées, sous réserve de leur éligibilité, avec d'autres dispositifs tels que la période de professionnalisation ou le compte personnel de formation.

L'entretien professionnel se déroule généralement avec la fonction ressources humaines tous les 2 ans en collaboration et, à la demande du salarié, avec le manager de proximité. Lors de l'embauche, les salariés sont informés de l'existence et de la périodicité de cet entretien.

Il est systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité après l'une des absences et périodes prévues par l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est réalisé par écrit, une copie en est remise au salarié.

Pour accompagner les entreprises et les salariés, la branche met à leur disposition un guide de l'entretien professionnel qui pourra être décliné au regard de besoins et/ou de contextes spécifiques.

Une vigilance accrue doit être accordée aux publics et/ou aux métiers menacés.

#### 4.3.5. Certification professionnelle

L'accès aux certifications de qualification professionnelle sera favorisé par la CPNEFP de même que la validation des acquis de l'expérience par une promotion forte auprès des entreprises mutualistes.

#### 4.3.6. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP), créé pour favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des salariés, fait l'objet, au sein de l'entreprise et à l'initiative de l'employeur et des institutions représentatives du personnel, d'une information à l'attention des salariés. Cette information porte sur l'offre de services proposée et les opérateurs chargés de sa mise en œuvre.

#### 4.3.7. Passeport emploi/compétences

Le passeport emploi/compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles consécutives à des expériences en entreprise quel qu'en soit le cadre : CDI, CDD, stages, mandats électifs, associatifs et/ou syndicaux... ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans l'entreprise avec, dans la mesure du possible, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

Ce passeport favorise et accompagne la mobilité professionnelle du salarié.

La branche a mis en place une trame du passeport afin d'obtenir une formalisation et un contenu homogènes ensuite adaptables selon les salariés. Son utilisation et son enrichissement restent à l'initiative du salarié. Celui-ci peut demander la validation par la fonction RH en ce qui concerne les formations internes.

#### 4.3.8. Mesures d'accompagnement

L'appui à l'élaboration des parcours, les bilans de compétences, la certification professionnelle, le congé validation des acquis de l'expérience relèvent de la compétence de la fonction RH de l'entreprise. L'entreprise pourra solliciter l'OEMM en vue d'obtenir les informations qui lui sont nécessaires et un appui technique.

Pour les salariés bénéficiant d'une formation pour un métier en émergence ou pour les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience pourra être allongée sur décision de l'entreprise. Les modalités financières accompagnant l'allongement de congés sont déterminées par accord entre la branche et l'OPCA.

### 4.4. Gestion de la transition professionnelle

#### 4.4.1. Définition de la transition professionnelle

Les périodes de transition professionnelle sont des moments de changement et de mobilité qui nécessitent la mise en place de nouveaux repères. Elles concernent notamment des salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles et/ou à terme menacés et pour lesquels une adaptation ou une reconversion professionnelle doit être anticipée. Elles nécessitent, de la part de l'employeur qui en prend l'initiative, un accompagnement et un suivi spécifiques.

#### 4.4.2. Mise en œuvre de la transition professionnelle

Trois phases sont nécessaires pour effectuer une transition professionnelle.

##### a) Phase de diagnostic

Le salarié doit, en appui avec la fonction RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un entretien au cours duquel est effectué un bilan et sont examinées les propositions de pistes de transition et les bases d'un plan d'action. La fonction RH pourra s'appuyer sur un document lui permettant d'examiner les compétences exigées à terme dans l'entreprise.

L'OEMM pourra mettre à disposition de l'entreprise des documents types susceptibles d'être adaptés. Le salarié exprimera ses besoins au cours de l'entretien ainsi que, le cas échéant, au cours du bilan prévu ci-dessous.

*b) Phase de mise en œuvre*

Cette phase recouvre la mise en œuvre des actions concrétisant le plan d'action élaboré au cours du diagnostic : actions de formation, stages internes ou externes, validation des acquis...

Le salarié pourra effectuer des périodes d'observation au sein de l'emploi futur. La durée ainsi que la fréquence de ces détachements seront déterminées par l'entreprise. Un référent pourra être mobilisé dans cette phase.

*c) Phase de bilan*

Un bilan doit être réalisé au plus tard 1 an après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent alors être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

#### 4.5. Mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est à considérer par les entreprises comme un outil favorisant l'évolution professionnelle. Elle peut s'intégrer, ou non, dans une transition professionnelle.

A ce titre, la branche incite les entreprises à :

- informer régulièrement les salariés sur les métiers de l'entreprise afin de les aider dans la construction de leur projet professionnel ;
- favoriser le volontariat ;
- mettre en place des mesures d'accompagnement de la mobilité, qu'il s'agisse d'actions de formation, de tutorat ou de recours à un salarié référent ou encore d'une période probatoire. Il convient, sur ce dernier point, de rappeler les dispositions de l'article 4.6 de la convention collective nationale de la mutualité qui régissent la mobilité assortie d'une promotion et l'éventuelle réintégration du salarié ;
- mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

#### 5. Dispositions relatives aux jeunes et aux seniors

##### 5.1. Diagnostic de branche spécifique aux jeunes et aux seniors

A compter de l'année 2014, et à partir des données recueillies au travers du bilan social annuel, la branche établira un diagnostic spécifique permettant de mieux appréhender les caractéristiques des populations jeunes et seniors salariées des mutuelles. Le diagnostic sera actualisé chaque année. Il est examiné au sein de la CPNEFP.

Le contenu de ce diagnostic est élaboré par les partenaires sociaux au sein de l'OEMM.

##### 5.2. Insertion de jeunes collaborateurs dans les mutuelles

###### 5.2.1. Rôle de la branche dans la connaissance et l'attractivité du secteur

L'UGEM et l'OEMM poursuivent leur politique de valorisation des métiers de la mutualité auprès des acteurs institutionnels, des branches connexes, et cela en collaboration avec les entreprises du secteur à travers la participation à des forums, des salons... Par ailleurs, la mise en œuvre de l'accord signé avec l'Education nationale doit conduire à impliquer les professionnels de la mutualité au niveau local dans la coopération avec le personnel enseignant et plus largement dans le partenariat avec les élèves et les familles.

La présence de l'UGEM dans deux commissions professionnelles consultatives, CPC 15 « commerce et distribution » et CPC 16 « services administratifs et financiers », contribue à la prise en compte des spécificités mutualistes.

### 5.2.2. Politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la mutualité. La qualité des stages proposés et l'accompagnement des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière. Une évaluation du stage doit être opérée à la fin de celui-ci selon le cadre établi par la convention tripartite.

### 5.2.3. Insertion professionnelle par l'alternance

Les mutuelles s'attachent à développer l'insertion des jeunes par la voie de l'alternance dans le cadre :

- des contrats de professionnalisation en lien notamment avec les certificats de qualification professionnelle ;
- des contrats d'apprentissage ;
- des contrats de génération visés à l'article 6 du présent accord.

Dans toute la mesure du possible, le recours à un contrat en alternance doit avoir pour objectif un recrutement en contrat à durée indéterminée.

En collaboration avec l'OPCA, la branche communiquera à l'attention des mutuelles sur les caractéristiques des différents contrats en alternance.

Elle s'attachera par ailleurs, dans le cadre des travaux menés au sein de l'OCTA, à favoriser les voies d'apprentissage correspondant aux besoins des mutuelles.

## 5.3. Intégration et maintien dans l'emploi des seniors

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme seniors les salariés de 55 ans et plus dans le cadre de l'intégration dans l'emploi et de 57 ans et plus dans le cadre du maintien dans l'emploi.

### 5.3.1. Principe général de non-discrimination

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Ce principe est mis en œuvre dans les conditions suivantes.

Recrutement et mobilité : les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère d'âge ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

Accès à la formation professionnelle continue : les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

Promotion et rémunération : les salariés de tous âges peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité. Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière ne soit pas discriminante par rapport à l'âge.

### 5.3.2. Intégration dans l'emploi

Afin de favoriser le recrutement de salariés seniors, la branche mènera en collaboration avec l'OPCA une campagne d'information sur les conditions et modalités de recours au contrat de professionnalisation.

### 5.3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Le maintien dans l'emploi des seniors est un des enjeux de la GPEC, qui permet par l'anticipation des questions relatives à la gestion des âges de favoriser l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de leur environnement professionnel et des métiers.

Promouvoir la gestion des âges, notamment auprès de l'encadrement de proximité, est une condition nécessaire à l'évolution professionnelle des seniors. Pour mener des actions d'information et de sensibilisation sur cette question, les mutuelles disposent de l'étude sur la gestion des âges réalisée par l'OEMM.

### 5.3.4. Formation et reconnaissance des qualifications

Les mutuelles doivent favoriser la formation des seniors par l'accès au plan de formation et en accompagnant ces salariés dans les dispositifs de VAE et de CQP. Au niveau de la branche, un suivi du taux d'accès à la formation des seniors sera mis en place avec Uniformation.

### 5.3.5. Conditions de travail et aménagement des fins de carrière

Des actions de diagnostic ergonomique des postes de travail et des actions de sensibilisation et d'information des salariés de plus de 55 ans par rapport à certains risques seront organisées, en collaboration avec le CHSCT et la médecine du travail, au moins une fois sur la période triennale débutant à compter de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des seniors, les conditions de travail pourront être optimisées notamment au travers de l'adaptation du poste de travail à la demande du salarié ou d'un aménagement de fin de carrière pour permettre une meilleure transition entre activité professionnelle et retraite.

## 6. Contrats de génération

### 6.1. Principes

Le contrat de génération est un dispositif susceptible de favoriser l'insertion durable des jeunes et le renouvellement des équipes au sein des mutuelles. Les partenaires sociaux de la branche incitent les mutuelles à mettre en œuvre, conformément aux dispositions légales, des accords d'entreprise ou des plans d'action comportant des engagements sur :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée ;
- le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la transmission des savoirs et des compétences ;

L'égalité hommes-femmes et la lutte contre les discriminations.

### 6.2. Diagnostic préalable

La négociation de l'accord d'entreprise et/ou l'élaboration du plan d'action doit être précédée d'un diagnostic intergénérationnel qui vise :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise dans les trois années à venir ;
- les prévisions de départs à la retraite par métiers et par site ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, dites « compétences clés » ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur le bilan des mesures prises dans le

cadre des accords ou plans d'action portant sur la GPEC, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

La branche met à disposition des mutuelles un outil d'aide au diagnostic.

### 6.3. Contenu des accords et des plans d'action

Sur les jeunes, l'accord ou le plan d'action devra prévoir :

- des objectifs de recrutements de jeunes en CDI ;
- les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes (mesures qui doivent *a minima* comprendre la désignation d'un référent) ;
- la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise ;
- les modalités de suivi du jeune et d'évaluation de la maîtrise des compétences avec la mise en place d'un entretien entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ;
- les modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires ;
- la mobilisation éventuelle d'outils propres à l'entreprise pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

Sur les seniors, l'accord ou le plan d'action devra prévoir :

- des objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir la pénibilité ;
- deux actions parmi les cinq suivantes :
  - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise ;
  - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
  - organisation de la coopération intergénérationnelle ;
  - développement des compétences et accès à la formation ;
  - aménagement des fins de carrière et de la transition activité-retraite.

Le suivi et l'évaluation des accords seront effectués sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15 du code du travail, transmis à la DIRECCTE. Ce document est également transmis par l'employeur aux délégués syndicaux ainsi qu'au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés.

### 7. Transmission des savoirs et des compétences

Dans le cadre de la mise en place d'une démarche de GPEC et également de la mise en œuvre des contrats de génération, la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences est un enjeu majeur. Cette transmission peut répondre à plusieurs modalités : le tutorat, le salarié référent, le binôme de coopération...

Concernant le tutorat, celui-ci peut être mis en œuvre au sein d'un organisme dès lors que celui-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et de former, sur la base du volontariat, des salariés qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Afin de développer la coopération intergénérationnelle et d'en faciliter l'appropriation par les managers, les outils et formations qui leur sont destinés incluront des modules dédiés à la gestion de la diversité des âges et de l'intergénérationnel.

Les organismes mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Celui-ci doit bénéficier d'une reconnaissance de son activité dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une VAE. L'exercice de la mission tutorale fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Les seniors expérimentés impliqués dans cette transmission de savoirs et de compétences pourront bénéficier si nécessaire de formations spécifiques visant à favoriser les conditions de la transmission envers les jeunes collaborateurs.

Les partenaires sociaux rappellent, d'une part, les dispositifs mis en place par Unifformation en termes d'accompagnement du tutorat et, d'autre part, le guide du tutorat élaboré par l'UGEM.

Fait à Paris, le 15 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UGEM.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFE-CGC.



## ANNEXE

### AIDES FINANCIÈRES À LA MISE EN PLACE DE LA GPEC DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

---

La démarche AME (appui aux mutations économiques) permet à l'Etat (DIRECCTE) d'impulser et de mieux coordonner des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi, dans une approche globale, sectorielle ou territoriale. L'aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) relève du volet prospectif de la démarche AME. Elle est mise en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'Etat et les partenaires socio-économiques d'une entreprise et/ou d'un collectif d'entreprises au sein d'un territoire. Il s'agit d'aider les PME à sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés et conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire. L'aide permet de financer l'intervention d'un consultant pour maîtriser les enjeux et le mode d'élaboration d'un plan ou d'actions de GPEC. Elle cofinance ainsi un diagnostic des ressources humaines de ou des entreprises bénéficiaires, diagnostic qui doit aboutir à un plan de préconisations pour faire face aux évolutions. A l'issue de l'intervention, l'employeur doit être en mesure de faire de la GPEC une démarche permanente de la gestion de ses ressources humaines.

#### Bénéficiaires

Les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC et dont le contrat de travail des salariés qu'elles emploient relève du code du travail.

#### Plan de préconisations

Le diagnostic doit aboutir à un plan de préconisations pouvant se définir comme un ensemble d'actions ressources humaines cohérentes pour faire face aux évolutions.

L'aide au conseil GPEC n'a pas vocation à soutenir des actions découlant du plan de GPEC.

Le plan de préconisations peut :

- prévoir des actions pour accompagner l'adaptation des emplois et des compétences aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels qui sont propres aux entreprises bénéficiaires ou qui caractérisent leur secteur d'activité ou le territoire dans lequel elles évoluent ;
- agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social ;
- mettre en place des actions favorisant l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, favorisant les démarches relatives à l'intégration de la diversité (égalité des chances), des démarches visant à maintenir dans l'emploi les seniors...

Le plan de GPEC doit s'inscrire dans le projet d'entreprise. Il doit être défini en termes d'objectifs, de nature d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats. Les partenaires sociaux doivent être associés au pilotage de l'opération d'aide au conseil et à la définition du plan de GPEC qui en résulte. A défaut d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, les salariés doivent être informés et associés à la mise en œuvre de la démarche.



## Conventions individuelles

Lorsque l'aide de l'Etat est directement sollicitée par une entreprise pour élaborer son plan de GPEC, l'aide est de 15 000 € maximum. Elle ne peut dépasser 80 % du coût des ressources externes à l'entreprise ni 50 % des dépenses éligibles réalisées (70 % pour la mise en œuvre d'un contrat de génération).

Il s'agit des dépenses (ressources humaines internes et concours externe) directement supportées par l'entreprise pour élaborer son plan de GPEC, à l'exception de celles induites par le dirigeant de l'entreprise ou le responsable des ressources humaines.

La convention, signée entre l'Etat et la PME, est d'une durée maximale de 1 an et demi. Elle précise l'objet du projet, les thématiques à traiter dans la démarche de GPEC, le montant et les modalités de versement de l'aide, les obligations de la PME en matière de bilans et, en annexe, un descriptif des compétences externes sollicitées.

Elle mentionne, en particulier, l'obligation de faire état du niveau de mise en œuvre des actions prévues dans son plan de GPEC 6 mois après l'élaboration du plan.

## Actions collectives

L'aide peut viser l'élaboration de plans individuels de GPEC ou la réponse à une problématique RH commune pour un collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi. Il s'agit alors de fédérer un ensemble d'entreprises autour d'un projet commun qui permettra à chaque d'elles de maîtriser les enjeux de la GPEC et d'aboutir à des actions mutualisées répondant aux besoins du collectif d'entreprises.

La méthode comprend une phase d'élaboration de plans de GPEC pour chaque entreprise, accompagnée par un consultant extérieur et, si c'est opportun, une phase de mise en commun pour dégager des actions mutualisées de GPEC (les plans de GPEC d'entreprises de plus de 300 salariés peuvent alors enrichir les actions collectives).

L'action doit si possible permettre d'aboutir à des préconisations de coopération ou d'actions mutualisées (ex. : formation, lutte contre les difficultés de recrutement, mise en place d'un groupement local d'employeurs ou d'actions d'anticipation d'évolution des compétences et des emplois à l'échelle d'une filière ou d'un bassin ou favorisant l'articulation vie professionnelle-vie familiale...).

Un accompagnement supplémentaire peut être nécessaire pour mobiliser et préparer au préalable les entreprises, consolider leur adhésion au projet collectif et pour que chacune mette en œuvre les actions individuelles ou collectives.

Le déroulement du projet collectif fait l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux à organiser localement. Un comité de pilotage, composé de l'autorité compétente et des entreprises bénéficiaires, doit assurer un suivi régulier du projet.

L'aide de l'Etat est de 12 500 € maximum par entreprise sans excéder 80 % du coût du conseil externe dans chacune et au maximum 60 % des dépenses éligibles réalisées (50 % s'il n'y a pas d'accompagnement supplémentaire ou 70 % pour la mise en œuvre d'un contrat de génération).

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA CONTRIBUTION AU FPSPP POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1451235M

IDCC : 176

Entre :

Les LEEM,

D'une part, et

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Sur les salaires de l'année 2014, conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail et à l'avenant du 5 octobre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la contribution au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux du présent accord décident d'imputer et de répartir cette contribution, entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation, à hauteur de :

- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement ;
- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

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

Le versement à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à l'OPCA DEFI avant le 28 février 2015.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée déterminée de 1 an.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 4**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 25 NOVEMBRE 2014  
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE CFTC DES TRANSPORTS  
AUX ACCORDS RELATIFS À L'OPCA

NOR : ASET1451241M  
IDCC : 759

---

*CFTC Transports*  
*9, rue de la Pierre-Levée*  
*75011 Paris*

Paris, le 25 novembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale adhère à compter de ce jour à l'avenant relatif à l'organisme collecteur de la formation professionnelle, signé le 19 octobre 2011, à l'accord paritaire du 20 décembre 1994 modifié par avenant du 8 décembre 1995.

Je vous souhaite bonne réception de ce courrier et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 93 DU 22 SEPTEMBRE 2014  
MODIFIANT L'ANNEXE I DU 7 JUILLET 2005 RELATIVE AUX CQP

NOR : ASET1451245M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 91 du 20 juin 2014 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes : « avenant n° 39 du 22 avril 2009 » sont remplacés par les termes : « avenant n° 32 du 26 juin 2008 ».

Le reste de l'avenant n° 91 est inchangé.

**Article 2**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 94 DU 22 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AU CQP « ANIMATEUR COURSE D'ORIENTATION »

NOR : ASET1451246M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
« Animateur course d'orientation »	Le titulaire du CQP « Animateur course d'orientation » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition.  Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

## **Article 2**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 95 DU 22 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AU CQP « ANIMATEUR DE SAVATE »

NOR : ASET1451247M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Animateur de savate » créé par l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
« Animateur de savate », option boxe française	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate boxe française, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option boxe française, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 7 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.



TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
		<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p> <p>Le CQP « animateur de savate » obtenu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limites d'exercice du CQP « animateur de savate » option boxe française s'appliquent au titulaire du CQP « animateur de savate » obtenu avant juillet 2013.</p>
« Animateur de savate », option canne de combat et bâton	Le titulaire du CQP « animateur de savate », option canne de combat et bâton, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option canne de combat et bâton, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle.</p> <p>Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 3 à 8 sur les 11 existants.</p> <p>Il accompagne les élèves en compétition.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p>
« Animateur de savate », option savate forme	Le titulaire du CQP « animateur de savate », option savate forme, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option savate forme, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle.</p> <p>Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p>

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
« Animateur de savate », option savate bâton défense	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate bâton défense, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option savate bâton défense, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès d'un public de plus de 16 ans.</p> <p>Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p>

## Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2014  
RELATIF AU DIALOGUE ÉCONOMIQUE,  
À L'EMPLOI DES JEUNES ET À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1451243M  
IDCC : 18

Suite aux réunions paritaires du 26 juin et du 1<sup>er</sup> octobre 2014, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les mutations de l'industrie textile dans le cadre d'un dialogue social renforcé, de répondre aux enjeux de renouvellement des compétences et de développement de l'emploi et, plus généralement, de défendre et de promouvoir l'industrie en France au niveau national et au niveau des territoires.

A cet effet, elles décident des dispositions suivantes.

**I. – Dialogue économique**

Une commission économique paritaire de branche est créée par le présent accord, afin de présenter aux partenaires sociaux tous les éléments de diagnostic économique concernant l'industrie textile – en s'appuyant sur les observatoires existants –, de débattre de ces éléments et de voir comment ceux-ci pourraient être améliorés. Cette commission se réunira au moins une fois par an.

**II. – Apprentissage**

Les signataires du présent accord marquent leur volonté d'accroître l'attractivité de l'apprentissage dans l'industrie textile et adoptent à cette fin les dispositions suivantes :

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est amélioré et est fixé comme indiqué ci-après :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 30 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 40 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 45 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

a) A 55 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) A 65 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) A 80 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

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

Les parties signataires rappellent en outre que le régime des contrats d'apprentissage présente pour les employeurs des avantages (exonération de charges, prime de la région pour les petites entreprises...) qui contribuent à rendre incitative cette formule de contrat. Elles soulignent aussi que les apprentis bénéficient des règles applicables aux autres salariés de l'entreprise et ne peuvent être exclus d'une convention ou d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Seules leur sont inapplicables, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les dispositions incompatibles avec leur situation de jeune en première formation et celles qui réservent un avantage déterminé à une catégorie particulière de salariés pour lequel ils ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution.

Les parties signataires rappellent en outre que les apprentis peuvent prétendre à la prise en charge du transport domicile-travail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Enfin, les parties signataires, pour renforcer les chances d'intégration de l'apprenti en entreprise au terme de son contrat d'apprentissage, décident des dispositions suivantes :

L'apprenti, au terme de son contrat d'apprentissage mené à bien (obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat), fera l'objet d'un examen prioritaire quand un poste correspondant à la formation et aux compétences acquises par l'intéressé est à pourvoir dans l'entreprise ayant signé le contrat d'apprentissage. Cette priorité s'entend, bien entendu, sans préjudice des priorités légales et conventionnelles d'embauchage ou de réembauchage.

### III. – Emploi

Le renouvellement de la pyramide des âges, la formation, le recours aux contrats de professionnalisation et à l'apprentissage constituent des enjeux fondamentaux pour la branche textile.

Dans cette optique, les partenaires sociaux engageront dans les délais les plus brefs une négociation de branche sur les contrats de génération.

Par ailleurs, pour renforcer le recours aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage (750 contrats conclus au total en 2013), l'industrie textile se fixe comme objectif d'embaucher, dans le cadre de ces contrats<sup>(1)</sup> sur la période globale des 3 années à venir (2015 à 2017), 2 500 jeunes, ce qui correspond à un objectif marquant une hausse proche de 10 %.

Un suivi annuel de cet engagement sera assuré paritairement.

### IV. – Dispositions complémentaires

Dans le cadre de la négociation à mener sur les contrats de génération, les parties signataires prévoiront toutes dispositions utiles pour faciliter l'accueil des jeunes dans les entreprises textiles.

### V. – Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

---

(1) Si le régime juridique de ces contrats reste incitatif et n'est pas remis en cause.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail, en vue de son extension.

Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIT.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

**Accord professionnel**  
**OPCA TRANSPORTS ET SERVICES**

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2014  
PORTANT RÉVISION DE L'OPCA TRANSPORTS

NOR : ASET1451229M

Vu l'accord national portant création de l'OPCA Transports du 28 décembre 1994 modifié par les accords et avenants subséquents ;

Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et ses décrets d'application,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle continue prévue par les textes cités ci-dessus et des arrêtés ministériels qui ont fixé la liste des organisations syndicales représentatives dans chaque branche professionnelle, les organisations syndicales et professionnelles signataires ont révisé l'accord fondateur de l'OPCA Transports, ainsi qu'il suit, en cinq parties :

1. Dénomination de l'OPCA ;
2. Champ d'intervention professionnel et géographique de l'organisme collecteur ;
3. Principes généraux de fonctionnement ;
4. Principes de gestion financière ;
5. Principes de gouvernance paritaire.

Par ailleurs, le présent accord détermine les modalités du « vivre ensemble » des branches professionnelles qui ont choisi, ou qui choisiront, de se regrouper dans l'OPCA.

Dans le cadre des dispositions régissant l'association loi de 1901 OPCA Transports, les statuts et le règlement intérieur seront révisés et mis en harmonie avec le présent accord sans délai à la suite de l'entrée en vigueur du présent accord.

1. Dénomination de l'OPCA

Afin de correspondre plus précisément à l'intégralité du champ d'intervention de l'OPCA Transports, sans perdre son identité historique, et de faciliter l'ouverture à de nouvelles branches, l'OPCA Transports devient l'OPCA Transports et services.

2. Champ d'intervention professionnel et géographique  
de l'OPCA Transports et services

2.1. L'OPCA Transports et services est un OPCA multibranche des secteurs des transports, des activités associées, annexes ou connexes, et des services opérationnels aux entreprises, aux personnes

et aux équipements. Les branches professionnelles qui l'ont désigné comme collecteur des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle figurent en annexe.

Il regroupe ou est susceptible de regrouper :

- les activités de transport de fret, de biens, de valeurs et de personnes ;
- les activités de logistique et de manutention ;
- les activités liées à l'environnement ;
- les activités de gestion d'infrastructures de transports ;
- les activités de services opérationnels aux entreprises, aux personnes et aux équipements ;
- toute autre activité annexe ou connexe.

2.2. Dans le cadre du présent accord, l'OPCA Transports et services a un champ d'intervention professionnel et géographique conforme au champ d'application des conventions collectives et accords de branche de ses adhérents.

En cas d'adhésion de secteurs d'activité qui conduiraient à modifier le champ d'intervention professionnel et/ou géographique de l'OPCA Transports et services, les parties conviennent de demander au ministère du travail une modification du champ de l'agrément.

### 3. Principes généraux de fonctionnement

3.1. L'OPCA Transports et services réaffirme sa volonté de respecter l'identité et la diversité de ses branches adhérentes et de leurs entreprises, en assurant à chacune une représentation et un droit d'expression équitables.

3.2. Le conseil d'administration de l'OPCA Transports et services, afin de répondre au mieux aux nécessités de formation des branches adhérentes, met en place, en tant que de besoin, des sections professionnelles paritaires sur les champs définis par les accords de branche l'ayant désigné comme collecteur des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions du code du travail.

3.3. Les missions générales de l'OPCA Transports et services sont les suivantes :

- collecter, mutualiser, gérer toute contribution au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence, en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires ;
- percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ou versement volontaire des entreprises ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle initiale et continue décidées par accord de branche (et éventuellement financées par des contributions spécifiques de branche) ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle dans le cadre d'une offre de services mise à disposition des entreprises dans le cadre de versements volontaires ;
- informer, sensibiliser et accompagner les branches, les entreprises et les actifs dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche, et notamment ceux relatifs à la GPEC.

3.4. Par ailleurs, afin de sécuriser le parcours professionnel des actifs, l'OPCA Transports et services :

- développe et valorise des logiques de branche, et de passerelle notamment, par la certification et la qualification ;

- affirme sa volonté de répondre aux besoins de ses adhérents et de s'élargir, en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

3.5. L'OPCA Transports et services poursuit, pour les besoins des branches adhérentes, entreprises et actifs des secteurs :

- le déploiement d'une démarche qualité dont le principal objectif est de garantir à tous un service efficace et optimal ;
- le développement des outils dématérialisés entre les acteurs partie prenante aux questions emploi-formation pour plus de simplification des échanges ;
- la sécurisation de l'utilisation des fonds collectés, de leur bonne utilisation et de la qualité des actions financées.

3.6. L'OPCA Transports et services demandera pour 2016 une habilitation en tant qu'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) pour les branches adhérentes, et ce conformément à la décision de son conseil d'administration du 23 juin 2014.

3.7. L'OPCA Transports et services considère que sa capacité de gestion paritaire, sans recours à délégation pour la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration, de même que le montant de ses coûts de fonctionnement et de ses frais de gestion répondent aux exigences des pouvoirs publics et aux attentes des branches adhérentes.

Ce sont des atouts qu'il convient de sauvegarder afin de favoriser un fonctionnement transparent et rigoureux, permettant la mise en œuvre de moyens simples de suivi et d'évaluation des résultats en matière de formation.

3.8. L'OPCA Transports et services est structuré comme suit :

- un échelon national, qui gère la collecte de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage ainsi que les dispositifs de formation et d'information à destination des entreprises et des actifs ;
- des implantations régionales, qui permettent des services de proximité, en particulier aux TPE et aux PME.

3.9. L'OPCA Transports et services recherche des opportunités de partenariat avec le FPSPP, Pôle emploi, les collectivités territoriales et locales, les autres organismes paritaires collecteurs agréés et toute autre partie intéressée par les problématiques de renforcement des compétences et des qualifications, de reclassement et d'insertion des salariés, des demandeurs d'emploi et des personnes en difficulté.

#### 4. Principes de gestion financière

4.1. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et conformément aux termes de la réglementation en vigueur :

Il est créé neuf sections financières distinctes, consacrées respectivement au financement :

1. Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
2. Du congé individuel de formation ;
3. Du compte personnel de formation (CPF) ;
4. Des actions de professionnalisation (Pro) ;
5. Du plan de formation des employeurs de 1 à 9 salariés ;
6. Du plan de formation des employeurs de 10 à 49 salariés ;
7. Du plan de formation des employeurs de 50 à 299 salariés ;
8. Du développement de la formation professionnelle continue mentionné à l'article L. 6332-1-2 du code du travail en application d'un accord national professionnel ;



9. Du développement de la formation professionnelle continue mentionné à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, financé par des contributions volontaires des entreprises.

Les sommes collectées dans les sections financières 1 et 2 sont mutualisées dès réception de la collecte.

Pour les sections financières (CPF, Pro, plan de formation des entreprises de 1 à 299 salariés), les fonds seront prioritairement affectés par décision du conseil d'administration, sur proposition des sections paritaires professionnelles.

Les propositions et positions prises par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour validation, avant de devenir effectives.

Les sommes collectées dans le cadre d'une contribution conventionnelle de branche sont suivies dans la section paritaire professionnelle correspondante.

Les contributions volontaires des entreprises répondent à des modalités de gestion spécifiques définies par le conseil d'administration.

La date de mutualisation entre les sections professionnelles est fixée au 31 octobre sur les fonds de l'année N – 1 de chaque année.

4.2. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, conformément aux termes de la réglementation en vigueur : la collecte au titre de la taxe d'apprentissage sera mutualisée dès réception, gérée et suivie dans une section financière dédiée.

## 5. Principes généraux de gouvernance

La gouvernance de l'association loi de 1901 OPCA Transports et services obéit aux cinq principes suivants, qui seront mis en œuvre et précisés par les statuts et le règlement intérieur :

5.1. Elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration.

5.2. Elle est paritaire à tous les niveaux. Le conseil d'administration comprend respectivement 36 membres répartis à parts égales entre les deux collèges salariés et employeurs. Le principe de parité entre les collèges est appliqué aussi au bureau et aux sections professionnelles. Au sein de l'assemblée générale, chacun des deux collèges détient le même nombre de voix.

5.3. Elle prend en compte la représentativité des organisations syndicales de salariés et celle des organisations d'employeurs dès qu'elle aura été appréciée par les pouvoirs publics. Les membres du conseil d'administration représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés dont l'audience électorale dans l'ensemble du champ d'intervention de l'OPCA atteint au moins le seuil requis pour être représentatives au niveau des branches dans les collèges où leurs statuts leur donnent vocation à présenter des candidats.

Etant donné la périodicité de l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales par les pouvoirs publics, la durée des mandats sera fixée à 4 ans à compter de 2017.

La prise en compte de la représentativité impliquera les dispositions suivantes :

Au sein du conseil d'administration, sur les 18 membres du collège salariés, chaque organisation syndicale admise à y participer désigne un membre. Les sièges restant à pourvoir sont l'objet, entre ces organisations syndicales, d'une répartition proportionnelle à leurs résultats aux dernières élections professionnelles dans le champ d'intervention de l'OPCA (telles qu'issues des arrêtés ministériels). Les résultats ainsi pris en compte sont ceux qui sont exprimés en pourcentage des suffrages exprimés. Ils seront pondérés en fonction des effectifs salariés des différentes branches (basés sur le rapport d'activité de l'OPCA). La répartition des sièges sera effectuée par application des dispositions des articles L. 2314-24 et R. 2314-22 à R. 2314-24 du code du travail.

Lorsque la liste des organisations patronales représentatives aura été arrêtée par le ministre du travail, l'organisation patronale la plus représentative dans chaque champ de section professionnelle

paritaire disposera d'un siège. Les sièges restant à pourvoir seront répartis entre ces organisations par l'instance de conciliation patronale mise en place dans ce collège, conformément aux statuts en vigueur. Dans l'attente des arrêtés ministériels de représentativité patronale, cette instance répartira l'intégralité des sièges.

Ce principe de répartition s'applique également aux sections paritaires professionnelles, mais sur la base des audiences électorales constatées dans chaque secteur concerné.

5.4. Elle prend en compte les spécificités des différents secteurs professionnels au travers de ses sections paritaires professionnelles dont les membres sont désignés par les organisations représentatives dans la branche correspondante. Ces sections paritaires professionnelles sont chargées de proposer au conseil d'administration toutes mesures relevant de la compétence de l'OPCA, adaptées aux besoins de leur branche.

5.5. Elle est immédiatement ouverte aux secteurs professionnels nouvellement adhérents et aux organisations qui les représentent. Cette ouverture trouve sa traduction dans l'attribution éventuelle de sièges supplémentaires au conseil d'administration pour les organisations représentatives des employeurs et des salariés de toute branche admises à adhérer au présent accord dans l'intervalle entre deux désignations des membres du conseil d'administration.

## 6. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension que les parties conviennent de solliciter des pouvoirs publics. Toutefois, les parties conviennent qu'elles donneront effet à son article 1<sup>er</sup> le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et que les principes de prise en compte de la représentativité des organisations syndicales recevront application lors du prochain renouvellement du conseil d'administration en 2015.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles des accords des 28 décembre 1994, 29 janvier 1998 et 26 mai 2011 et de leurs avenants.

L'adhésion au présent accord s'effectuera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-3, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à l'initiative de toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs. Le cas échéant, l'organisation demanderesse devra joindre à sa demande le texte qu'elle propose de substituer à tout ou partie du présent accord. La négociation s'engagera alors de plein droit.

Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNTR ;  
FNTV ;  
SNAV ;  
FEP ;  
ADF ;  
UNIM ;  
CAF ;  
UTP ;  
UNOSTRA ;  
FNAA ;

FNTS ;  
FNAP ;  
OTRE ;  
TLF ;  
UPF ;  
CNSA ;  
CSD ;  
FEDESFI ;  
FEDIMAG.

**Syndicats de salariés :**

FAT UNSA ;  
SGMF CGT ;  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
UGICT CGT ;  
FS CFDT ;  
FEC FO ;  
FGTE CFDT ;  
FNPD CGT ;  
SNATT CFE-CGC ;  
FNST CGT ;  
UNCP FO ;  
FGT CFTC ;  
FEETS FO ;  
SNEPAT FO ;  
SNEPS CFE-CGC ;  
FNSM CGT ;  
CFE-CGC marine marchande ;  
SNES CFE-CGC ;  
SMTTC CFE-CGC.

## ANNEXE

### **Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires**

Codes NACE :

- 49.41A Transports routiers de fret interurbain.
- 49.41B Transports routiers de fret de proximité.
- 49.41C Location de camions avec chauffeur.
- 49.42Z Services de déménagement.
- 52.10B Entreposage et stockage non frigorifiques.
- 52.21Z Services auxiliaires des transports terrestres.
- 52.29A Messagerie, fret express.
- 52.29B Affrètement et organisation des transports.
- 53.20Z Autres activités de poste et courrier.
- 77.12Z Location et location-bail de camions.
- 77.11A Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.
- 80.10Z Activités de sécurité privée (transports de fonds et de valeurs).

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (IDCC 16, brochure n° 3085).

### **Transports routiers de personnes**

Codes NACE :

- 49.39A Transports routiers réguliers de voyageurs.
- 49.39B Autres transports routiers de voyageurs.
- 49.32Z Transports de voyageurs par taxi (grande remise).
- 86.90A Ambulances.

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale des transports routiers (IDCC 16, brochure n° 3085 - A 85/Transports routiers de personnes).

### **Transport fluvial de fret et de passagers**

Codes NACE :

- 50.30Z Transports fluviaux de fret.
- 50.40Z Transports fluviaux de passagers.

Conventions collectives nationales de rattachement :

Convention collective des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises (IDCC 3).

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de navigation intérieure (IDCC 2174, brochure n° 3153).

Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (IDCC 1974, brochure n° 3293).

### **Agences de voyages et de tourisme**

Codes NACE :

79.11Z Activités des agences de voyages.

79.12Z Activités de voyagistes.

79.90Z Autres services de réservation et activités connexes.

Conventions collectives nationales de rattachement :

Personnel des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710, brochure n° 3061).

Guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme (IDCC 412, brochure n° 3094).

### **Transports maritimes**

Codes NACE :

50.10Z Transports maritimes et côtiers de passagers.

50.20Z Transports maritimes et côtiers de fret.

52.29B Affrètement et organisation des transports (activités spécifiques de transports maritimes).

52.22Z Services auxiliaires des transports par eau (remorquage et pilotage).

Conventions collectives nationales de rattachement :

Convention collective nationale des officiers de la marine marchande (IDCC 5520, brochure n° 3604).

Convention collective nationale du personnel navigant d'exécution de la marine marchande (IDCC 5521, brochure n° 3607).

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libre (IDCC 23, brochure n° 3216).

### **Ports et manutention portuaire**

Codes NACE :

52.22Z Services auxiliaires des transports par eau.

52.24A Manutention portuaire.

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale unifiée ports et manutention, étendue le 6 août 2012 (IDCC 3017, brochure n° 3).

### **Transports urbains de voyageurs**

Code NACE :

49.31Z Transports urbains et suburbains de voyageurs.

Convention collective rattachée : convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs (IDCC 1424, brochure n° 3099).

## **Fédération de la propreté**

Codes NACE :

81.21Z Nettoyage courant des bâtiments.

81.22Z Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.

81.29B Autres activités de nettoyage NCA.

APE 96.01A Nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux.

Convention collective rattachée : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (IDCC 3043, brochure n° 3173).

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 24 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1451240M

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 paritaire collecteur 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 relatif à la désignation d'un OPCA du 18 novembre 2011, accord arrivant à échéance courant juin 2013 et prorogé jusqu'au 31 décembre 2014 ;
- de la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014 dont quelques décrets restent encore à venir.

Il est rappelé qu'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<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent accord se substitue à l'accord relatif à la désignation d'un OPCA signé en dates du 18 novembre 2011 et du 14 juin 2013 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 et s'applique aux personnels salariés de ces établissements.

## **Article 3**

### *Désignation de l'OPCA*

Les parties signataires souhaitent maintenir la désignation d'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 du 22 juin 2010 relatif à la formation professionnelle des universités et instituts catholiques de France et révisé le 14 juin 2013 continueront à verser à 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 2015.

Fait à Paris, le 24 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

AEUIC.

### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNEIP CGT.



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140500-001214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---